

**HUBUNGAN ANTARA SIKAP TERHADAP PELATIHAN
TENAGA KERJA DENGAN MOTIVASI UNTUK
MENDAPATKAN PEKERJAAN
(Studi Pada Peserta Pelatihan Unit Pelaksana Teknis Latihan
Kerja Propinsi Riau di Pekanbaru)**

SKRIPSI

Disusun Untuk Melengkapi Tugas-Tugas
Dan Syarat-Syarat Mencapai Gelar
Sarjana Psikologi



OLEH :

DYAH ANANDA
10361023225

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2010

Dyah Ananda (2010). Hubungan Antara Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja Dengan Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan (Studi Pada Peserta Pelatihan UPT LK Propinsi Riau di Pekanbaru).Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim RIAU.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sikap terhadap pelatihan tenaga kerja dengan motivasi untuk mendapatkan pekerjaan pada peserta pelatihan tenaga kerja UPT LK Propinsi Riau di Pekanbaru. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara sikap terhadap pelatihan tenaga kerja dengan motivasi untuk mendapatkan pekerjaan pada peserta UPT LK Propinsi Riau di Pekanbaru.

Subjek penelitian adalah peserta UPT LK Propinsi Riau di Pekanbaru berjumlah 64 orang. Teknik analisis data dengan menggunakan *koefisien korelasi product moment* dari Pearson sedangkan reliabilitas alat ukur di uji dengan teknik α (alpha).

Variabel sikap terhadap pelatihan tenaga kerja di peroleh korelasi aitem yang valid sebesar 0,314-0,659 dengan reliabilitas 0,939. Variabel motivasi untuk mendapatkan pekerjaan diperoleh validitas antara 0,304-0,606, dengan reliabilitas 0,858. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sikap terhadap pelatihan tenaga kerja dengan motivasi untuk mendapatkan pekerjaan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,773 dan R^2 sebesar 0,597, dan F sebesar 91.80, ini menunjukkan bahwa sikap terhadap pelatihan tenaga kerja memiliki pengaruh sebesar 59,7% terhadap pembentukan motivasi untuk mendapatkan pekerjaan.

Kesimpulan penelitian adalah semakin positif sikap terhadap pelatihan tenaga kerja yang dimiliki oleh peserta pelatihan tenaga kerja, maka akan semakin tinggi motivasi untuk mendapatkan pekerjaan yang dimiliki peserta pelatihan tenaga kerja tersebut, dan sebaliknya semakin negatif sikap terhadap pelatihan tenaga kerja yang dimiliki peserta pelatihan tenaga kerja tersebut, maka akan semakin rendah motivasi untuk mendapatkan pekerjaan yang dimiliki oleh peserta pelatihan tenaga kerja.

Kata Kunci: Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja, Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan.

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
1. Kegunaan Ilmiah	8
2. Kegunaan praktis	9

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan	10
1. Pengertian Motivasi.....	10
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	14
3. Fungsi Motivasi	16
B. Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja	17
1. Pengertian Sikap.....	17
2. Struktur Sikap.....	18
3. Fungsi Sikap	19
4. Faktor-Faktor yang Menunjang dan Menghambat Perubahan Sikap.....	21
5. Ciri-Ciri Sikap	21
6. Pelatihan Tenaga Kerja	23
7. Fungsi Pelatihan	25
8. Program Pelatihan	26
C. Kerangka Pemikiran, Asumsi, Dan Hipotesis	28
1. Kerangka Pemikiran.....	28
2. Asumsi	30
3. Hipotesis.....	31

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	32
B. Variabel Penelitian dan Operasional Variabel	32
1. Variabel Penelitian	32
2. Definisi Operasional.....	32
C. Populasi dan Sampel Penelitian	34

1. Populasi Penelitian	34
2. Sampel Penelitian	35
D. Teknik Pengumpulan Data	35
1. Alat Ukur	35
a. Alat ukur untuk Variabel Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja	35
b. Alat Ukur Untuk Variabel Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan	37
E. Uji Coba Alat Ukur	39
F. Uji Validitas	39
G. Uji Reliabilitas	44
H. Teknik Analisa Data	45
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Laporan Pengumpulan Data	47
B. Hasil Uji Asumsi	47
C. Hasil Uji Normalitas	47
D. Hasil Uji Linearitas Hubungan	48
E. Hasil Analisa Data	49
F. Deskripsi Kategorisasi Data	53
G. Pembahasan	60
BAB V. PENUTUP	
A. Simpulan	68
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional adalah usaha untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Oleh karena itu hasil-hasil pembangunan nasional harus dapat dinikmati oleh seluruh rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin secara adil dan merata (Hadrian, 2005:1).

Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), baik sumber daya manusia (*human resources*) maupun sumber daya alam (*Natural sources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam memerlukan keberhasilan suatu pembangunan. Sebagai penggerak pembangunan, sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta mampu memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya. Dengan demikian, sumber daya manusia tidak henti-hentinya ditantang untuk lebih mampu mengembangkan potensi yang ada, serta upaya lain yang erat kaitannya dengan peningkatan kualitas kemampuan (Lapri, 2003:1).

Sumber daya manusia perlu dibina oleh pemerintah agar dapat meningkatkan kualitas terutama didalam bidang perekonomian. Program pembangunan di bidang ekonomi yang sedang dilaksanakan pada saat ini memerlukan peningkatan efektifitas dan efisiensi di setiap sektor dalam pencapaian tujuan pembangunan ekonomi yang seimbang. Melalui peningkatan sumber daya manusia bidang ketenagakerjaan hendaknya lebih di arahkan kepada

pemantapan ilmu pengetahuan dan keterampilan. Jika sumber daya manusia rendah akan mengakibatkan tenaga kerja yang ada kurang memiliki keahlian terhadap pekerjaan yang akan dilakukannya sedangkan jika sumber daya manusia tinggi dengan keahlian yang mereka miliki akan meningkatkan hasil terhadap pekerjaannya. Jika sumber daya manusia tidak seimbang akan menimbulkan pengangguran. Pengangguran yang ada akan menimbulkan beban bagi masyarakat. Untuk itu masalah pengangguran mendapat perhatian yang serius untuk dicarikan pemecahannya.

Masalah utama meningkatnya pengangguran adalah disebabkan faktor kurang terampilnya tenaga kerja yang ada dan tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Jika di amati Indonesia kekurangan tenaga kerja yang terampil, disisi lain kelebihan tenaga kerja yang kurang terampil. Kurang terampilnya tenaga kerja yang ada sebagai akibat rendahnya tingkat pendidikan tenaga kerja tersebut. Dewasa ini kondisi tenaga kerja sudah berpendidikan SLTP/SLTA, namun belum menjadi lulusan yang siap pakai (kurang memiliki keahlian) (Junita, 2005:2).

Seiring dengan perkembangan dan kemajuan serta didukung oleh semangat Otonomi Daerah, maka dalam hal ini Pemerintah Daerah Riau berusaha meningkatkan Sumber Daya Manusia, untuk itu Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Propinsi Riau sebagai salah satu pendidikan nonformal berusaha membina para pencari kerja dengan membekali berbagai keterampilan yang praktis sehingga memiliki sikap kerja dan keahlian yang memadai (Lapri, 2003:1)

Sebagai suatu lembaga pendidikan yang bersifat non formal, BPTK tentu tidak terlepas dari hakekat dari peserta pelatihan itu sendiri yakni mengubah dan menambah pengetahuan, pengalaman, tingkah laku individu yang belajar kearah perkembangan pribadi manusia seutuhnya yaitu manusia yang dapat menyumbangkan dan mengabdikan diri bagi lingkungannya. BPTK harus memiliki tolak ukur yang jelas sehingga dapat mengetahui sejauhmana penguasaan peserta terhadap materi sajian yang telah diberikan. Penguasaan peserta pelatihan terhadap materi disini tentu hanya bisa dilihat dari proses dan hasil/prestasi belajar peserta setelah proses pendidikan (belajar-mengajar) berlangsung. Hasil belajar yang baik tidak hanya ditentukan oleh bagaimana proses belajar mengajar berlangsung, tetapi juga sangat didukung oleh sarana dan prasarana belajar yang tersedia, keadaan lingkungan disekitar, dan terutama sekali motivasi individu karena dengan motivasi yang tinggi pada diri seseorang akan tercipta kesiapan dalam diri individu yang bersangkutan yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat lebih baik dan sungguh-sungguh guna mencapai tujuan. Hasil/prestasi belajar yang baik diharapkan menjadi sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mengisi pembangunan tidak bisa terbentuk dengan sendirinya. Ada banyak faktor yang ikut mempengaruhinya yang salah satunya adalah motivasi yang ikut melandasinya (Lapri, 2003:2-3).

Keberhasilan dalam pekerjaan sangat tergantung kepada motivasi, kesungguhan, disiplin dan keterampilan kerja. Motivasi, kesungguhan, disiplin dan keterampilan kerja merupakan hasil usaha dan pengembangan diri yang terus menerus baik dilingkungan pendidikan maupun dilingkungan pekerjaan.

Keberhasilan dalam pekerjaan tidak ditentukan oleh sehelai ijazah yang dimiliki, akan tetapi oleh kemampuan kerjanya. Sebab itu, sejak dari bangku sekolah, setiap orang perlu dididik untuk betul-betul mempersiapkan masa depannya melalui akumulasi kemampuan yang tidak membohongi dirinya sendiri dengan mengejar prediket-prediket kosong, misalnya melalui ijazah palsu. Untuk mampu menjadi mandiri serta untuk tidak terikat kepada orang lain atau orang tua, seorang perlu percaya pada diri sendiri, berorientasi pada pencapaian hasil dan prestasi, tabah, banyak inisiatif dan inovasi, kreatif, siap menghadapi tantangan dan mengambil resiko, menghargai waktu, serta berpandangan jauh kedepan. Sikap demikian akan mendorong seseorang untuk tetap disiplin, belajar dengan sungguh dan selalu siap untuk bekerja keras (Anoraga, 2001:26).

Masalah ketenagakerjaan mendapat perhatian utama dengan pertimbangan lain yang tidak kalah pentingnya yaitu sumber daya manusia merupakan sumber utama yang dapat dan harus di mobilisasikan dalam proses pembangunan nasional. Tenaga kerja merupakan masalah yang tidak dapat diabaikan, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi dan lebih khusus lagi merupakan tenaga penggerak utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tenaga kerja akan terjun ke pasar kerja perlu dibekali keterampilan dengan latihan kerja, sehingga mereka dapat menciptakan kesempatan kerja. Selain keterampilan yang cukup, juga di ikuti dengan tingkat pendidikan yang baik sehingga mampu bersaing di pasar kerja

Dengan adanya BPTK ini mereka dapat mengikuti pelatihan sehingga mereka termotivasi dalam mendapatkan suatu pekerjaan yang diinginkannya.

BPTK Propinsi Riau sekarang bernama Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT LK) Propinsi Riau.

Menurut Drucker (dalam Anoraga, 2001:38), motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang. Dan inilah motivasi dasar yang mereka usahakan sendiri untuk menggabungkan dirinya dengan organisasi untuk turut berperan dengan baik. Perilaku seseorang seringkali nampak dari adanya saling ketergantungan dari unsur-unsur motif yang ada padanya. Namun secara pokok unsur motivasi dan tujuan merupakan hal yang tak terpisahkan. Perilaku orang pada umumnya berorientasi pada tujuan, yang senantiasa dirangsang dan didorong untuk mencapainya.

Menurut Rivai (2006:455-456), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Sumber motivasi ada tiga

faktor, yakni (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari tempat mereka bekerja.

Menurut Harvey dan Smith (dalam Ahmadi, 1991:163-164), sikap adalah kesiapan merespon secara konsisten dalam bentuk positif atau negatif terhadap objek atau situasi.

Sikap yang ada pada seseorang akan memberikan warna atau corak pada perilaku atau perbuatan yang bersangkutan. Dengan mengetahui sikap seseorang orang dapat menduga bagaimana respon atau perilaku yang akan diambil oleh orang yang bersangkutan, terhadap sesuatu masalah atau keadaan yang dihadapkannya. Jadi dengan mengetahui sikap seseorang, orang akan mendapatkan gambaran kemungkinan perilaku yang timbul dari orang yang bersangkutan (Walgito, 2003:107).

Menurut Sukmadinata (dalam Pasoni 2007:22), individu yang mempunyai sikap positif terhadap sesuatu atau objek sikap cenderung menunjukkan motivasi yang tinggi terhadap hal yang berkaitan dengan objek sikap tersebut, begitu juga sebaliknya.

Masyarakat secara keseluruhan mengharapkan supaya semua warga bekerja dan mendapat pekerjaan agar dapat menunjang perkembangan masyarakat. Sebaliknya, masyarakat tidak menginginkan banyak warganya yang tidak bekerja atau menganggur, karena menjadi beban masyarakat bahkan dapat menjadi duri yang menyebabkan gejolak sosial (Hamalik, 2000:6).

Untuk itu warga masyarakat dapat mengatasinya sebelum mendapatkan pekerjaan dengan mengikuti pelatihan yang dikelola oleh pemerintah agar mereka

mendapat bekal ilmu dalam mencari pekerjaan. Sikap ini dapat dilihat dari warga masyarakat yang mengikuti pelatihan di UPT LK. Prop. Riau.

Hasil wawancara awal peneliti dilapangan pada bulan Juli 2009 terhadap instruktur/pegawai mengatakan kebanyakan dari mereka yang mengikuti pelatihan adalah mereka yang telah menyelesaikan pendidikan SMA sederajat dan belum mendapatkan pekerjaan, sedangkan mereka tidak mampu meneruskan pendidikan mereka sehingga mereka memilih mengikuti pelatihan di UPT LK agar bisa bersaing di pasar kerja. Perkembangan lulusan UPT LK dapat dikatakan meningkat dari tahun ke tahun. Peningkatan jumlah tenaga yang dihasilkan tidak sebanding dengan jumlah peminat yang mendaftar di UPT LK. Hal ini disebabkan karena UPT LK mengutamakan kualitas sehingga jumlah siswa harus sesuai dengan kebutuhan setiap tahun. UPT LK berusaha menambah kelas baru yang hanya berisi 16 orang untuk jurusan bidang usaha yang membutuhkan. Dari hasil wawancara awal peneliti terhadap peserta pelatihan didapatkan data mengenai tanggapan peserta berkaitan dengan pelatihan : Pelatih terkadang kurang mampu memberikan materi yang menarik, terkadang tidak ada variasi teknik sehingga terasa membosankan, pelatih terkadang kurang mampu melihat kelebihan dan kekurangan peserta.

Sikap peserta yang mengikuti pelatihan untuk menghindari perasaan takut menganggur setelah menamatkan sekolah lanjutan tingkat atas, bahkan dari mereka ada yang sungguh-sungguh melaksanakan latihan sebagai dasar bagi mereka untuk mencari lapangan pekerjaan yang baru dan menambah pergaulan mereka dengan bertemu teman-teman yang baru. Walaupun demikian ada juga

dari mereka yang mengikuti pelatihan tanpa melihat materi apa yang terdapat pada pelatihan tersebut mereka mengikuti karena ingin menambah pengalaman dan wawasan mereka dalam mendapatkan suatu pekerjaan. Peserta yang telah selesai mengikuti pelatihan dan apabila mereka telah bekerja terdapat dari mereka ada yang tidak melaporkan sehingga kesulitan untuk pendataan bagi pelatih untuk mencari tahu siapa saja yang belum dapat pekerjaan.

Melihat fenomena ini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ” Hubungan Antara Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja Dengan Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan Pada Peserta Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Prop. Riau.

B Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan masalah pokok penelitian ini sebagai berikut ”Apakah ada hubungan antara sikap terhadap pelatihan tenaga kerja dengan motivasi untuk mendapatkan pekerjaan”?

C Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara sikap terhadap pelatihan tenaga kerja dengan motivasi untuk mendapatkan pekerjaan.

D Manfaat Penelitian

1 Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat lebih memahami fenomena-fenomena dan teori-teori ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya mengenai motivasi untuk mendapatkan pekerjaan yang dihubungkan dengan sikap terhadap pelatihan tenaga kerja.

2 Kegunaan Praktis

Secara praktis dengan diperolehnya hasil penelitian yang akan dilakukan ini, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan serta memberikan sumbangan yang positif bagi setiap individu khususnya pihak-pihak yang terkait, yaitu:

- a. Bagi Ilmuwan Psikologi, penelitian ini berguna sebagai informasi yang berharga bahwa terdapat hubungan antara sikap terhadap pelatihan tenaga kerja dengan motivasi untuk mendapatkan pekerjaan di daerah UPT LK Propinsi Riau.
- b. Bagi peserta pelatihan agar bisa mengikuti pelatihan dengan baik agar lebih berprestasi untuk pencapaian hasil yang maksimal di suatu instansi dan sebagai pengetahuan baru mengenai hubungan antara sikap terhadap pelatihan tenaga kerja dengan motivasi untuk mendapatkan pekerjaan sehingga diharapkan dapat mengembangkan sikap-sikap yang dapat memacu motivasi yang tinggi.
- c. Bagi pelatih diharapkan dapat memberikan ilmu dan prakteknya kepada peserta pelatihan agar mereka lebih bersemangat lagi dalam mengikuti pelatihan.
- d. Bagi UPT LK, agar dapat meningkatkan kualitasnya dalam pengadaan pelatihan tenaga kerja.
- e. Bagi masyarakat umum tamat SLTA dan tidak melanjutkan sekolah lagi dan ingin bekerja, agar dapat mengikuti pelatihan yang nantinya akan menjadi bekal dalam mencari suatu pekerjaan.

B A B III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan teknik korelasional. Penelitian dengan teknik korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel yang lainnya, besar atau tinggi hubungan tersebut dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi (Arikunto, 1995: 326).

B Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

- Variabel Bebas : Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja (X)
- Variabel Terikat : Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan (Y)

2 Definisi Operasional

a. Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja

Defenisi operasional dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Sikap terhadap pelatihan tenaga kerja adalah pandangan atau perasaan yang bersifat positif atau negatif yang berhubungan dengan objek atau situasi terhadap pelatihan tenaga kerja. Penilaian positif berupa pengetahuan dan pemahaman peserta terhadap pelatihan tenaga kerja. Sedangkan penilaian negatif

berupa kurangnya pengetahuan dan kurangnya pemahaman peserta terhadap pelatihan tenaga kerja.

Komponen yang diukur adalah :

a. Komponen kognitif (komponen perseptual), yaitu komponen yang berkaitan dengan pengetahuan, pandangan, keyakinan, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan bagaimana peserta pelatihan mempersepsi terhadap pelatihan tenaga kerja. Indikatornya, yaitu :

1. Pengetahuan, yaitu segala apa yang diketahui atau akan diketahui oleh peserta pelatihan terhadap pelatihan tenaga kerja.
2. Pandangan, yaitu pendapat atau pemikiran peserta pelatihan mengenai pelatihan tenaga kerja
3. Keyakinan, yaitu kepercayaan peserta pelatihan yang sungguh-sungguh terhadap hal-hal yang berkaitan dengan keberhasilan pelatihan tenaga kerja

b. Komponen afektif (komponen emosional), yaitu komponen yang berhubungan dengan rasa senang atau tidak senang peserta pelatihan terhadap pelatihan tenaga kerja. Rasa senang peserta pelatihan merupakan hal yang positif yang dirasakan ketika pelatihan tenaga kerja sedangkan rasa tidak senang merupakan hal yang negatif dirasakan peserta ketika pelatihan. Komponen ini menunjukkan arah sikap yaitu positif dan negatif. Indikatornya :

1. Rasa senang, yaitu peserta pelatihan menaruh minat (perhatian) terhadap berbagai jenis materi yang disampaikan pada saat pelatihan.
2. Rasa tidak senang, yaitu peserta pelatihan tidak menaruh minat terhadap berbagai jenis materi yang disampaikan pada saat pelatihan.

c. Komponen Psikomotorik (Komponen perilaku atau *action component*), yaitu komponen yang berhubungan dengan kecenderungan peserta pelatihan bertindak terhadap pelatihan tenaga kerja. Komponen ini menunjukkan intensitas sikap, yaitu menunjukkan besar kecilnya kecenderungan peserta pelatihan bertindak atau berperilaku terhadap pelatihan tenaga kerja. Indikatornya:

1. Kecenderungan menjadi peserta program pelatihan tenaga kerja
2. Kecenderungan mengikuti berbagai pelatihan tenaga kerja

B. Motivasi untuk mendapatkan pekerjaan

Motivasi untuk mendapatkan pekerjaan adalah keinginan yang sangat mempengaruhi individu didorong untuk berperilaku dan bertindak untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan harapan untuk mendapatkan pekerjaan dengan hasil yang baik.

Menurut Peterson dan Plowman (dalam Yunasri, 2008:11) Indikator dari Motivasi :

- a) *The desire to live* (keinginan untuk hidup)
- b) *The desire for position* (keinginan untuk suatu posisi)
- c) *The desire for recognition* (keinginan akan pengakuan)

C. Populasi Penelitian dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2002:108). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah peserta pelatihan UPT LK Prop. Riau berjumlah 64 orang yang terdiri dari beberapa jurusan :

TABEL 1.
POPULASI PENELITIAN

NO	Jurusan	Jumlah
1	Menjahit	16 orang
2	Operator Komputer	16 orang
3	Teknisi Komputer	16 orang
4.	Teknik Pendingin	16 orang
Jumlah		64 orang

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2002:109). Penelitian ini penulis merujuk pendapat Arikunto (2002), sebagai persiapan apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil keseluruhannya. Tetapi jika lebih dari 100 maka diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Berdasarkan konsep diatas, karena populasi dari penelitian ini kurang dari 100 yaitu 64 orang. Peneliti mengambil sampel dari seluruh populasi. Sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian populasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metoda yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala sikap terhadap pelatihan tenaga kerja dan skala motivasi untuk mendapatkan pekerjaan dengan metode skala likert.

1 Alat Ukur

a. Alat Ukur Variabel Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja

Sikap terhadap pelatihan tenaga kerja disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Harvey dan Smith (dalam Ahmadi, 1991 : 163-164), sikap

adalah kesiapan merespon secara konsisten dalam bentuk positif atau negatif terhadap objek atau situasi.

Skala sikap ini peneliti susun berdasarkan modifikasi skala likert yang dibuat dengan empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral untuk menghindari jawaban subyek yang mengelompok, sehingga dikhawatirkan akan kehilangan banyak data (Hadi, dalam Wahyuni, 2008:32)

Untuk penelitian ini, nilai diberikan berkisar dari 1 (satu) hingga 4 (empat) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Untuk pernyataan favourabel
 - 1) Nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Setuju)
 - 2) Nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Setuju)
 - 3) Nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Setuju)
 - 4) Nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Setuju)
- b. Untuk pernyataan Unfavourabel
 - 1) Nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Setuju)
 - 2) Nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (Tidak Setuju)
 - 3) Nilai 2 (dua) jika jawaban S (Setuju)
 - 4) Nilai 1 (satu) jika jawaban SS (Sangat Setuju)

Tabel 2.

Blue Print Skala Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja Sebelum Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Aitem		
			Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
1	Kognitif	Pengetahuan	1,15,29,43	8,22,36,50	8
		Pandangan	2,16,30,44	9,23,37,51	8
		Keyakinan	3,17,31,45	10,24,38,52	8
2	Afektif	Rasa Senang	4,18,32,46	11,25,39,53	8
		Rasa Tidak Senang	5,19,33,47	12,26,40,54	8
3	Psikomotorik	Kecendrungan Menjadi Peserta Program Pelatihan Tenaga Kerja	6,20,34,48	13,27,41,55	8
		Kecendrungan Mengikuti Berbagai Pelatihan Tenaga Kerja	7,21,35,49	14,28,42,56	8
Jumlah			28	28	56

b. Alat Ukur Variable Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan

Data motivasi untuk mendapatkan pekerjaan diperoleh dengan menggunakan skala. Skala motivasi untuk mendapatkan pekerjaan ini disusun berdasarkan teori Drucker (dalam Anoraga, 2001 : 38), motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang. Skala ini disusun dengan model skala likert yang dimodifikasi dalam empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral untuk menghindari jawaban subjek yang mengelompok sehingga dikhawatirkan akan kehilangan banyak data (Hadi, dalam Wahyuni, 2008:32).

Untuk penelitian ini, nilai diberikan berkisar dari 1 (satu) hingga 4 (empat) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Untuk pernyataan favourabel
 - 1) Nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Setuju)
 - 2) Nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Setuju)
 - 3) Nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Setuju)
 - 4) Nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Setuju)
- b. Untuk pernyataan Unfavourabel
 - 1) Nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Setuju)
 - 2) Nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (Tidak Setuju)
 - 3) Nilai 2 (dua) jika jawaban S (Setuju)
 - 4) Nilai 1 (satu) jika jawaban SS (Sangat Setuju)

Tabel 3.
Blue Print Skala Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan Sebelum Uji Coba

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	<i>The Desure to Live</i> (Keinginan Untuk Hidup)	1,7,13,19,25,31,37	4,10,16,22,28,34,40	14
2.	<i>The Desure For Position</i> (Keinginan Untuk Suatu Posisi)	2,8,14,20,26,32,38	5,11,17,23,29,35,41	14
3.	<i>The Desure for recognition</i> (Keinginan akan Pengakuan)	3,9,15,21,27,33,39	6,12,18,24,30,36,42	14
Jumlah		21	21	42

E. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum penelitian dilakukan maka alat ukur yang akan digunakan harus diuji cobakan terlebih dahulu. Uji coba alat ukur dilakukan pada Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT LK) Provinsi Riau di Pasir Pengaraian Rokan Hulu, yang berjumlah 40 peserta pelatihan, pada Tanggal 27 - 29 Juli 2010 kepada sejumlah peserta pelatihan yang memiliki karakteristik yang relatif sama dengan karakteristik populasi penelitian seperti usia pendidikan tamatan SLTA atau sederajat sampai umur 45 tahun, hal ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan konsisten (reliabilitas) guna mendapatkan item-item yang layak sebagai alat ukur

F. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketetapan alat dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar : 2003).

Untuk menguji tingkat validitas (kesahihan) alat ukur dilakukan uji validitas yaitu dengan mengkorelasikan skor setiap item (X) dengan skor total (Y) yang dibantu dengan system komputerisasi untuk menganalisis secara statistik tingkat kesahihan alat ukur tersebut. Adapun tehnik yang digunakan adalah rumus korelasi *product moment* dari pearson (Azwar : 2004) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)/n}{\sqrt{[\sum X^2 - (\sum X)^2/n][\sum Y^2 - (\sum Y)^2/n]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi product moment
 X dan Y : Skor masing-masing skala
 n : Banyaknya subjek

Dari hasil perhitungan komputerisasi, variabel sikap terhadap pelatihan tenaga kerja (x) diperoleh korelasi aitem total (r_{xy}) yang berkisar antara 0,314-0,659, dari 56 aitem yang diuji cobakan, terdapat 44 aitem yang memiliki koefisien aitem total di atas 0,30 dengan kata lain terdapat 44 aitem yang sah dan 12 aitem yang gugur. Rincian mengenai aitem yang sah dan aitem yang gugur untuk skala sikap terhadap pelatihan tenaga kerja setelah dilakukan uji coba (*try out*) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.

**Blue Print Skala Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja (X) Yang Sahih
Dan Setelah Uji Coba**

No	Aspek	Indikator	Aitem				Jlh
			Favorabel		Unfavorabel		
			Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1	Kognitif	Pengetahuan	1,15,43	29	8,22,36	50	8
		Pandangan	16,30,44	2	9,23,51	37	8
		Keyakinan	3,17,31	45	10,24,38,52	-	8
2	Afektif	Rasa Senang	18,32,46	4	11,25,39	53	8
		Rasa Tidak Senang	5,19,33,47	-	26,40,54	12	8
3	Psikomotorik	Kecendrungan Menjadi Peserta Program Pelatihan Tenaga Kerja	6,20,48	34	13,41,55	27	8
		Kecendrungan Mengikuti Berbagai Pelatihan Tenaga Kerja	7,21,35	49	14,42,56	28	8
Jumlah			22	6	22	6	56

Setelah diuraikan rincian dan butir-butir aitem yang sah dan aitem yang gugur, selanjutnya disusun blueprint yang terbaru untuk penelitian yang sebenarnya. Adapun bentuk blueprint terbaru dari sikap terhadap pelatihan tenaga kerja, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.
Blue Print Skala Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja (X) Untuk Riset

No	Aspek	Indikator	Aitem		
			Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
1	Kognitif	Pengetahuan	1,12,35	6,19,29	6
		Pandangan	13,24,36	7,20,40	6
		Keyakinan	2,14,25	8,21,30,41	7
2	Afektif	Rasa Senang	15,26,37	9,22,31	6
		Rasa Tidak Senang	3,16,27,38	23,32,42	7
3	Psikomotorik	Kecendrungan Menjadi Peserta Program Pelatihan Tenaga Kerja	4,17,39	10,33,43	6
		Kecendrungan Mengikuti Berbagai Pelatihan Tenaga Kerja	5,18,28	11,34,44	6
Jumlah			22	22	44

Untuk skala motivasi untuk mendapatkan pekerjaan (Y), diperoleh korelasi aitem total (r_{xy}) yang berkisar antara 0,304-0,606, dari 42 aitem yang diuji cobakan, terdapat 36 aitem yang memiliki korelasi aitem total diatas 0,30. Dengan kata lain terdapat 36 aitem yang sah dan terdapat 6 aitem yang gugur, untuk skala motivasi untuk mendapatkan pekerjaan setelah dilakukan uji coba (*try out*) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 6.
Blue Print Skala Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan (Y) Yang Sahih Dan Setelah Uji Coba

No.	Indikator	Aitem				Jumlah
		Favorabel		Unfavorabel		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1.	<i>The Desure to Live</i> (Keinginan Untuk Hidup)	1,7,13,19,31,37	25	10,16,22,28,34,40	4	14
2.	<i>The Desure For Position</i> (Keinginan Untuk Suatu Posisi)	2,8,14,20,26,38	32	5,11,23,29,35,41	17	14
3.	<i>The Desure for Recognition</i> (Keinginan Akan Pengakuan)	3,9,15,21,33,39	27	6,12,18,30,36,42	24	14
JUMLAH		18	3	18	3	42

Setelah diuraikan rincian dan butir-butir aitem yang sahih dan aitem yang gugur, selanjutnya disusun blueprint yang terbaru untuk penelitian yang sebenarnya. Adapun bentuk blueprint terbaru dari skala motivasi untuk mendapatkan pekerjaan, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 7.

Blue Print Skala Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan (Y) Untuk Riset

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	<i>The Desure to Live</i> (Keinginan Untuk Hidup)	1,6,12,17,26,31	9,15,20,23,28,34	12
2.	<i>The Desure For Position</i> (Keinginan Untuk Suatu Posisi)	2,7,13,18,22,32	4,10,21,24,29,35	12
3.	<i>The Desure for Recognition</i> (Keinginan Akan Pengakuan)	3,8,14,19,27,33	5,11,16,25,30,36	12
Jumlah		18	18	36

G. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diterjemahkan dari kata *reliability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi maksudnya adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 1996 : 180).

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas r_{xy} yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai 1 (Azwar, 2002 : 83). Dalam penelitian ini menggunakan uji coba reliabilitas dengan menggunakan reliabilitas Alpha dengan rumus :

$$\alpha = 2 \left[1 - \frac{S1^2 + S2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan :

- α = Koefisien reliabilitas alpha
- $S1^2$ dan $S2^2$ = Varians skor belahan 1 dan Varians skor belahan 2
- Sx^2 = Varians skor skala

Dalam perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada pada rentang 0 – 1.00, semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1.00, berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0, berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2002 : 23).

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 11.5 *for windows* diketahui reliabilitas skala sikap terhadap pelatihan tenaga kerja (X) dari 44 aitem yang sah dan skala motivasi untuk mendapatkan pekerjaan (Y) dari 36 aitem yang sah dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel. 8.
Rekapitulasi Hasil Uji Coba Instrumen

No.	Skala	Koefisien Reliabilitas
1.	Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja	0.939
2.	Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan	0.858

H. Teknik Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Product Moment Corelation* atau lebih lengkapnya *Product of Moment Correlation*, yaitu suatu teknik untuk mencari korelasi antara dua variabel yang paling sering digunakan. Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)/n}{\sqrt{[\sum X^2 - (\sum X)^2/n][\sum Y^2 - (\sum Y)^2/n]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi product moment
 X dan Y : Skor masing-masing skala
 n : Banyaknya subjek

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Laporan Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan skala kepada subjek. Subjek dalam penelitian ini adalah peserta Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Prop. Riau dan dilakukan pada Tanggal 19 – 20 Agustus 2010. Dari 2 skala yang peneliti berikan kepada 64 responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini kembali semua dengan utuh dan pernyataan dalam skala tersebut terjawab seluruhnya tanpa ada nomor yang terlewat oleh peserta pelatihan tenaga kerja.

Setelah data penelitian terkumpul dilakukan pengolahan dan penganalisisan data untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik perhitungan *korelasi product moment* dari Pearson dan dibantu dengan menggunakan program komputer SPSS 11,5 *for Windows*.

B. Hasil Uji Asumsi

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap data yang dimiliki. Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah data yang dimiliki memenuhi yang disyaratkan, yaitu data harus normal dan linier. Oleh karena itu, dalam hal ini akan dibahas terlebih dahulu tentang uji asumsi kedua hal tersebut, yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

C. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Adapun cara yang digunakan untuk melihat sebaran data tersebut normal

atau tidak normal pada penelitian adalah dengan melihat rasio antara kecondongan kurva (*skewness*) dan kerampingan kurva (*kurtosis*) dengan alat bakunya masing-masing.

Rasio *skweness* adalah nilai *skewness* dibagi *standard error skewness*. Sebagai pedoman, jika *rasio skewness* berada antara -2 sampai $+2$, maka distribusi data adalah normal. *Rasio kurtosis* adalah nilai *kurtosis* dibagi *standard error kurtosis*, dan sebagai pedoman jika *rasio kurtosis* berada antara -2 sampai $+2$, maka distribusi data adalah normal (Santoso, 2008: 53). Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan terhadap dua variabel yaitu variabel sikap terhadap pelatihan tenaga kerja (variabel X) dan variabel motivasi untuk mendapatkan pekerjaan (variabel Y).

Berdasarkan uji normalitas dengan program SPSS 11,5 for windows didapatkan rasio skewness untuk variabel sikap terhadap pelatihan tenaga kerja sebesar $-0,063/0,299 = -0,210$ dan rasio kurtosis sebesar $-0,110/0,590 = -0,186$, sedangkan untuk variabel motivasi untuk mendapatkan pekerjaan diperoleh rasio skewness $-0,418/0,299 = -1,397$ dan rasio kurtosis sebesar $-0,588/0,590 = -0,966$. Rasio skewness dan kurtosis kedua variabel dalam penelitian ini berada dalam rentang antara -2 sampai $+2$, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data penelitian normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada histogram dan grafik pada *lampiran*.

D. Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas hubungan dilakukan untuk melihat arah, bentuk dan kekuatan hubungan di antara dua variabel, jika nilai dari variabel berubah atau bergerak ke

arah yang sama, maka hubungan itu adalah positif. Sementara itu, dikatakan negatif jika nilai-nilai variabel itu bergerak ke arah berlawanan.

Berdasarkan uji linieritas pada variabel sikap terhadap pelatihan tenaga kerja dengan motivasi untuk mendapatkan pekerjaan dengan regresi linier pada SPSS 11,5 for Windows, diketahui F sebesar 91,80 dengan taraf signifikan 0,000. Untuk mengetahui data linier atau tidak dapat dilihat dari besarnya signifikansi. Menurut Hadi (dalam Helen, 2008 : 41) data dikatakan linier apabila besarnya harga signifikansi dari variabel kecil dari atau sama dengan 0.05, karena 0,000 sebagai taraf signifikansi dari uji linier tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan data variabel dalam penelitian ini adalah linier.

E. Hasil Analisa Data

Tujuan dari dilakukannya analisa data adalah untuk menguji hasil hipotesis dalam penelitian ini, dengan tujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi antara hubungan sikap terhadap pelatihan tenaga kerja dengan motivasi untuk mendapatkan pekerjaan, yang dianalisa dengan menggunakan teknik perhitungan *korelasi product moment* dari Pearson dan dibantu dengan menggunakan program komputer SPSS 11,5 for Windows.

Hasil analisis dari teknik korelasi *product moment* diperoleh angka sebesar 0,773 dengan probabilitas 0,000. Adapun ketentuan diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis apabila probabilitas di bawah atau sama dengan 0,01 ($p \leq 0,01$) maka hipotesis diterima (Sugiyono, 2003:171). Hal ini probabilitas (p) yaitu 0.000 lebih kecil dari pada 0,01 ($0,000 \leq 0,01$). Angka koefisien korelasi ini termasuk dalam kategori tingkat hubungan kuat, jadi hipotesis yang diajukan dalam

penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara sikap terhadap pelatihan tenaga kerja dengan motivasi untuk mendapatkan pekerjaan pada peserta UPT LK Provinsi Riau diterima (terbukti) artinya bagaimana sikap terhadap pelatihan tenaga kerja akan mempengaruhi motivasi untuk mendapatkan pekerjaan yang dimiliki peserta pelatihan tenaga kerja tersebut.

Berdasarkan hasil analisis *product moment* diperoleh angka sebesar 0,773 dengan taraf signifikan 0,000, hal ini menunjukkan ada hubungan positif antara sikap terhadap pelatihan tenaga kerja dengan motivasi untuk mendapatkan pekerjaan, yang dapat diartikan bahwa semakin positif sikap terhadap pelatihan tenaga kerja maka akan semakin tinggi motivasi untuk mendapatkan pekerjaan yang dimiliki peserta pelatihan tenaga kerja tersebut. Sebaliknya semakin negatif sikap terhadap pelatihan tenaga kerja maka akan semakin rendah motivasi untuk mendapatkan pekerjaan yang dimiliki peserta pelatihan tenaga kerja tersebut. Artinya semakin peserta pelatihan tenaga kerja tersebut memiliki pengetahuan, pendapat atau pemikiran yang positif terhadap pelatihan tenaga kerja, peserta pelatihan tenaga kerja dapat berkeyakinan dengan sungguh-sungguh dalam mengikuti pelatihan tenaga kerja dan berkeyakinan terhadap keberhasilan pelatihan tenaga kerja tersebut, peserta pelatihan tenaga kerja dapat memiliki rasa senang untuk mengikuti setiap materi dan praktek dalam pelatihan tenaga kerja, serta peserta pelatihan tenaga kerja memiliki kecenderungan untuk mengikuti setiap materi-materi program tenaga kerja dan kecenderungan untuk mengikuti berbagai program pelatihan tenaga kerja yang akan datang, hal ini akan

membentuk peserta pelatihan tenaga kerja memiliki tingkat motivasi untuk mendapatkan pekerjaan yang tinggi.

Sebaliknya, jika peserta pelatihan tenaga kerja tersebut kurang memiliki pengetahuan, pendapat atau pemikiran yang positif terhadap pelatihan tenaga kerja, peserta pelatihan tenaga kerja kurang dapat berkeyakinan dengan sungguh-sungguh dalam mengikuti pelatihan tenaga kerja dan kurang berkeyakinan terhadap keberhasilan pelatihan tenaga kerja tersebut, peserta pelatihan tenaga kerja kurang dapat memiliki rasa senang untuk mengikuti setiap materi dan praktek dalam pelatihan tenaga kerja, serta peserta pelatihan tenaga kerja kurang memiliki kecenderungan untuk mengikuti setiap materi-materi program tenaga kerja dan kurang memiliki kecenderungan untuk mengikuti berbagai program pelatihan tenaga kerja yang akan datang, sehingga peserta pelatihan tenaga kerja akan kurang memiliki keinginan untuk hidup, yaitu kurang keinginan memiliki pendapatan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup, peserta pelatihan tenaga kerja kurang memiliki keinginan untuk suatu posisi, yaitu peserta pelatihan tenaga kerja kurang memikirkan posisi pekerjaan apa yang cocok untuk mereka, peserta pelatihan tenaga kerja kurang memiliki keinginan akan pengakuan, yaitu peserta pelatihan tenaga kerja kurang dapat membuktikan dirinya mampu mendapatkan pekerjaan yang memadai sesuai dengan kemampuan mereka. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang kemukakan di atas, dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

Tabel 9.
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Lemah
0.20 – 0.399	Lemah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2003: 216

Hasil analisis terhadap koefisien korelasi antara sikap terhadap pelatihan tenaga kerja dengan motivasi untuk mendapatkan pekerjaan diperoleh angka sebesar 0,773 dengan taraf signifikan 0,000. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi pada tabel 10, maka koefisien korelasi berada pada angka 0.60 – 0.799, ini berarti tingkat hubungan antara sikap terhadap pelatihan tenaga kerja dengan motivasi untuk mendapatkan pekerjaan berada pada kategori kuat, dengan kata lain motivasi untuk mendapatkan pekerjaan itu dipengaruhi oleh sikap terhadap pelatihan tenaga kerja. Angka 0,773 menunjukkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa arah hubungan antara sikap terhadap pelatihan tenaga kerja dengan motivasi untuk mendapatkan pekerjaan adalah positif, yang artinya semakin positif sikap terhadap pelatihan tenaga kerja maka akan semakin tinggi motivasi untuk mendapatkan pekerjaan yang dimiliki peserta pelatihan tenaga kerja tersebut, sebaliknya semakin negatif sikap terhadap pelatihan tenaga kerja maka akan semakin rendah motivasi untuk mendapatkan pekerjaan yang dimiliki peserta pelatihan tenaga kerja tersebut.

F. Deskripsi Kategorisasi Data

Skor yang dihasilkan dalam suatu penelitian belum memberikan gambaran yang jelas mengenai subjek yang diteliti untuk memberi makna yang memiliki nilai diagnostik. Sisi diagnostika suatu pengukuran atribut psikologi adalah pemberian makna atau interpretasi terhadap skor skala yang bersangkutan. Sebagai suatu hasil ukur berupa angka (kuantitatif), skor skala memerlukan suatu norma pembandingan agar dapat diinterpretasikan secara kualitatif. Interpretasi skala psikologi selalu bersifat normatif, artinya makna skor diacukan pada posisi relatif skor dalam suatu kelompok yang telah dibatasi terlebih dahulu (Azwar, 2000: 105).

Pada skala sikap terhadap pelatihan tenaga kerja, subjek dapat dikelompokkan dalam 3 (tiga) kategori yaitu kategori rendah, sedang dan tinggi. Gambaran hipotetis variabel sikap terhadap kondisi fisik dapat dilihat pada tabel 10 berikut:

Tabel 10.
Gambaran Rerata Empirik Dan Hipotetik Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja (X)

Hipotetik		Empirik		Hipotetik		Empirik	
Nilai minimum	Nilai Maksimum	Nilai minimum	Nilai Maksimum	Mean (μ)	Standar Deviasi (σ)	Mean (μ)	Standar Deviasi (σ)
44	153	72	136	111	17.3	111.5	17.34

Skor maksimal pada variabel sikap terhadap pelatihan tenaga kerja adalah 136, skor minimalnya adalah 72. Rangnya $136-72= 81$, mean $(136+72)/2= 111$,

dan standar deviasinya $(136-72)/6 = 17.3$. Berdasarkan hasil perhitungan, pengkategorisasi mengikuti ketentuan sebagai berikut: $X < (\mu - 1,0\sigma)$ untuk kategori rendah, $(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$ untuk kategori sedang, $(\mu + 1,0\sigma) \leq X$ untuk kategori tinggi. (Azwar, 1999). Pengkategorian dapat dilihat pada tabel 11 berikut:

Tabel 11.
Kategorisasi Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja (X)

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 94$	10	15
Sedang	$94 \leq X < 128$	42	66
Tinggi	$128 \leq X$	12	19
Jumlah		64 orang	100%

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa 10 peserta pelatihan tenaga kerja (15%) memiliki sikap yang rendah terhadap pelatihan tenaga kerja, dengan kata lain 10 peserta pelatihan tenaga kerja kurang memiliki pengetahuan, pendapat atau pemikiran yang positif terhadap pelatihan tenaga kerja, peserta pelatihan tenaga kerja kurang dapat berkeyakinan dengan sungguh-sungguh dalam mengikuti pelatihan tenaga kerja dan kurang berkeyakinan terhadap keberhasilan pelatihan tenaga kerja tersebut, peserta pelatihan tenaga kerja kurang dapat memiliki rasa senang untuk mengikuti setiap materi dan praktek dalam pelatihan tenaga kerja, serta peserta pelatihan tenaga kerja kurang memiliki kecenderungan untuk mengikuti setiap materi-materi program tenaga kerja dan kurang memiliki kecenderungan untuk mengikuti berbagai program pelatihan tenaga kerja yang akan datang.

42 peserta pelatihan tenaga kerja (66%) memiliki sikap yang sedang terhadap pelatihan tenaga kerja, dengan kata lain 42 peserta pelatihan tenaga kerja memiliki pengetahuan, pendapat atau pemikiran yang positif terhadap pelatihan tenaga kerja tetapi masih belum maksimal mengikuti sepenuhnya program pelatihan tersebut, peserta pelatihan tenaga kerja memiliki keyakinan dengan sungguh-sungguh dalam mengikuti pelatihan tenaga kerja dan berkeyakinan terhadap keberhasilan pelatihan tenaga kerja tersebut tetapi masih belum maksimal yakin bahwa pelatihan tersebut merupakan modal yang sangat berharga dalam dunia pekerjaan nantinya dan juga peserta pelatihan masih belum sepenuhnya dapat serius mengikuti setiap materi yang ada pada pelatihan tersebut, peserta pelatihan tenaga kerja memiliki rasa senang untuk mengikuti setiap materi dan praktek dalam pelatihan tenaga kerja tetapi peserta pelatihan tenaga kerja masih belum maksimal mengerjakan setiap tugas yang diberikan dalam program pelatihan tenaga kerja tersebut, dan peserta pelatihan tenaga kerja memiliki kecenderungan untuk mengikuti setiap materi-materi program tenaga kerja dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti berbagai program pelatihan tenaga kerja yang akan datang tetapi masih belum maksimal dapat menguasai sepenuhnya materi-materi dan program-program yang mereka dapatkan pada pelatihan tenaga kerja tersebut.

12 peserta pelatihan tenaga kerja (19%) memiliki sikap yang tinggi terhadap pelatihan tenaga kerja, berarti 12 peserta pelatihan tenaga kerja memiliki pengetahuan, pendapat atau pemikiran yang positif terhadap pelatihan tenaga kerja, peserta pelatihan tenaga kerja dapat berkeyakinan dengan sungguh-

sungguh dalam mengikuti pelatihan tenaga kerja dan berkeyakinan terhadap keberhasilan pelatihan tenaga kerja tersebut, peserta pelatihan tenaga kerja dapat memiliki rasa senang untuk mengikuti setiap materi dan praktek dalam pelatihan tenaga kerja, serta peserta pelatihan tenaga kerja memiliki kecenderungan untuk mengikuti setiap materi-materi program tenaga kerja dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti berbagai program pelatihan tenaga kerja yang akan datang.

Dari keterangan di atas mengindikasikan bahwa peserta Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Propinsi Riau secara umum, rata-rata sikap terhadap pelatihan tenaga kerja tergolong sedang, dengan kata lain peserta UPT LK Propinsi Riau, memiliki pengetahuan, pendapat atau pemikiran yang positif terhadap pelatihan tenaga kerja tetapi masih belum maksimal mengikuti sepenuhnya program pelatihan tersebut, peserta pelatihan tenaga kerja memiliki keyakinan dengan sungguh-sungguh dalam mengikuti pelatihan tenaga kerja dan berkeyakinan terhadap keberhasilan pelatihan tenaga kerja tersebut tetapi masih belum maksimal yakin bahwa pelatihan tersebut merupakan modal yang sangat berharga dalam dunia pekerjaan nantinya dan juga peserta pelatihan masih belum sepenuhnya dapat serius mengikuti setiap materi yang ada pada pelatihan tersebut, peserta pelatihan tenaga kerja memiliki rasa senang untuk mengikuti setiap materi dan praktek dalam pelatihan tenaga kerja tetapi peserta pelatihan tenaga kerja masih belum maksimal mengerjakan setiap tugas yang diberikan dalam program pelatihan kerja tersebut, dan peserta pelatihan tenaga kerja memiliki kecenderungan untuk mengikuti setiap materi-materi program tenaga kerja dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti berbagai program pelatihan tenaga kerja

yang akan datang tetapi masih belum maksimal dapat menguasai sepenuhnya materi-materi dan program-program yang mereka dapatkan pada pelatihan tenaga kerja tersebut. Pada kategorisasi per-aspek pada sikap terhadap pelatihan tenaga kerja juga tergolong sedang (lihat lampiran kategorisasi)

Pada skala motivasi untuk mendapatkan pekerjaan, subjek dapat dikelompokkan dalam 3 (tiga) kategori, yaitu kategori rendah, sedang, dan tinggi. Gambaran hipotetis variabel kepercayaan diri remaja dapat dilihat pada tabel 12 berikut:

Tabel 12.
Gambaran Rerata Empirik Dan Hipotetik Variabel Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan (Y)

Hipotetik		Empirik		Hipotetik		Empirik	
Nilai minimum	Nilai Maksimum	Nilai minimum	Nilai Maksimum	Mean (μ)	Standar Deviasi (σ)	Mean (μ)	Standar Deviasi (σ)
36	109	57	97	86.5	12.5	86.5	12.56

Skor maksimal pada variabel motivasi untuk mendapatkan pekerjaan 97, skor minimal adalah 57. Rangnya $97-57 = 52$, mean $(97+57)/2 = 86.5$, dan standar deviasinya $(97-57)/6 = 12.5$. Berdasarkan hasil perhitungan, pengkategorisasi mengikuti ketentuan sebagai berikut: $X < (\mu - 1,0\sigma)$ untuk kategori rendah, $(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$ untuk kategori sedang, $(\mu + 1,0\sigma) \leq X$ untuk kategori tinggi. (Azwar, 1999). Pengkategoriannya dapat dilihat pada tabel 13 berikut:

Tabel 13.
Kategorisasi Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan (Y)

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 74$	13	20
Sedang	$74 \leq X < 99$	41	64
Tinggi	$99 \leq X$	10	16
Jumlah		64 orang	100%

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa 13 peserta pelatihan tenaga kerja (20%) berada pada kategori rendah, ini artinya 13 peserta pelatihan tenaga kerja kurang memiliki keinginan untuk hidup, yaitu kurang keinginan memiliki pendapatan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup, peserta pelatihan tenaga kerja kurang memiliki keinginan untuk suatu posisi, yaitu peserta pelatihan tenaga kerja kurang memikirkan dan mencapai posisi pekerjaan apa yang cocok untuk mereka, peserta pelatihan tenaga kerja kurang memiliki keinginan akan pengakuan, yaitu peserta pelatihan tenaga kerja kurang dapat membuktikan dirinya mampu mendapatkan pekerjaan yang memadai sesuai dengan kemampuan mereka. 41 peserta pelatihan tenaga kerja (64%) berada pada kategori sedang, ini artinya 41 peserta pelatihan tenaga kerja telah memiliki keinginan untuk hidup, yaitu berkeinginan memiliki pendapatan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup tetapi belum maksimal untuk menyusun cara-cara yang tepat untuk mencapainya, peserta pelatihan tenaga kerja memiliki keinginan untuk suatu posisi, yaitu peserta pelatihan tenaga kerja dapat memikirkan dan mencapai posisi pekerjaan apa yang cocok untuk mereka tetapi masih belum maksimal untuk termotivasi untuk dapat mewujudkannya dengan modal pelatihan tenaga

kerja yang mereka miliki, peserta pelatihan tenaga kerja memiliki keinginan akan pengakuan, yaitu peserta pelatihan tenaga kerja dapat membuktikan dirinya mampu mendapatkan pekerjaan yang memadai sesuai dengan kemampuan mereka tetapi masih belum maksimal mampu mencapai dan membuat cara-cara yang khusus untuk mencapainya dengan pelatihan tenaga kerja yang mereka miliki.

10 peserta pelatihan tenaga kerja (16%) berada pada kategori tinggi, ini artinya 10 peserta pelatihan tenaga kerja sudah yakin atau memiliki keinginan untuk hidup, yaitu keinginan memiliki pendapatan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup, peserta pelatihan tenaga kerja memiliki keinginan untuk suatu posisi, yaitu peserta pelatihan tenaga kerja memikirkan dan mampu mencapai posisi pekerjaan apa yang cocok untuk mereka, peserta pelatihan tenaga kerja memiliki keinginan akan pengakuan, yaitu peserta pelatihan tenaga kerja dapat membuktikan dirinya mampu mendapatkan pekerjaan yang memadai sesuai dengan kemampuan mereka nantinya.

Dari keterangan di atas, mengindikasikan bahwa peserta Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Propinsi Riau, secara umum memiliki motivasi untuk mendapatkan pekerjaan yang sedang, dengan kata lain peserta UPT LK Propinsi Riau memiliki keinginan untuk hidup, yaitu berkeinginan memiliki pendapatan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup tetapi belum maksimal untuk menyusun cara-cara yang tepat untuk mencapainya, peserta pelatihan tenaga kerja memiliki keinginan untuk suatu posisi, yaitu peserta pelatihan tenaga kerja dapat memikirkan dan mencapai posisi pekerjaan apa yang cocok untuk mereka tetapi masih belum maksimal untuk termotivasi untuk dapat mewujudkannya dengan

modal pelatihan tenaga kerja yang mereka miliki, peserta pelatihan tenaga kerja memiliki keinginan akan pengakuan, yaitu peserta pelatihan tenaga kerja dapat membuktikan dirinya mampu mendapatkan pekerjaan yang memadai sesuai dengan kemampuan mereka tetapi masih belum maksimal mampu mencapai dan membuat cara-cara yang khusus untuk mencapainya dengan pelatihan tenaga kerja yang mereka miliki. Pada kategorisasi per-indikator motivasi untuk mendapatkan pekerjaan juga tergolong sedang (lihat lampiran kategorisasi)

G. Pembahasan

Hasil analisis data yang diperoleh dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari program *SPSS For Windows* menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara sikap terhadap pelatihan tenaga kerja dengan motivasi untuk mendapatkan pekerjaan. Dengan demikian jika peserta pelatihan tenaga kerja memiliki sikap terhadap pelatihan tenaga kerja yang negatif, maka peserta pelatihan tenaga kerja tersebut akan memiliki tingkat motivasi untuk mendapatkan pekerjaan yang rendah. Sebaliknya jika peserta pelatihan tenaga kerja memiliki sikap terhadap pelatihan tenaga kerja yang positif, maka peserta pelatihan tenaga kerja tersebut akan memiliki tingkat motivasi untuk mendapatkan pekerjaan yang tinggi.

Berdasarkan kepada hasil uji hipotesis sebesar 0,773, maka bentuk hubungan antara variabel sikap terhadap pelatihan tenaga kerja dengan motivasi untuk mendapatkan pekerjaan adalah positif. Artinya semakin positif hubungan sikap terhadap pelatihan tenaga kerja maka akan semakin tinggi tingkat motivasi untuk mendapatkan pekerjaan yang dimiliki oleh para peserta pelatihan tenaga

kerja tersebut, dan sebaliknya semakin negatif hubungan sikap terhadap pelatihan tenaga kerja, maka akan semakin rendah tingkat motivasi untuk mendapatkan pekerjaan yang dimiliki oleh peserta pelatihan tenaga kerja tersebut.

Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Sukmadinata (dalam Pasoni 2007:22), individu yang mempunyai sikap positif terhadap sesuatu atau objek sikap cenderung menunjukkan motivasi yang tinggi terhadap hal yang berkaitan dengan objek sikap tersebut, begitu juga sebaliknya, hal ini senada dengan diungkapkan oleh (Lapri, 2003:2-3) yang menyatakan ada banyak faktor yang ikut mempengaruhi peserta pelatihan yang salah satunya adalah motivasi yang ikut melandasinya, hasil belajar peserta pelatihan yang baik tidak hanya ditentukan oleh bagaimana proses belajar mengajar berlangsung, tetapi juga sangat didukung oleh sarana dan prasarana belajar yang tersedia, keadaan lingkungan disekitar, dan terutama sekali motivasi individu karena dengan motivasi yang tinggi pada diri seseorang akan tercipta kesiapan dalam diri individu yang bersangkutan yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat lebih baik dan sungguh-sungguh guna mencapai tujuan. Artinya semakin negatif sikap peserta pelatihan tenaga kerja memiliki pengetahuan, pandangan, keyakinan, serta perasaan dan kecendrungan terhadap program pelatihan yang mereka hadapi maka tingkat motivasi untuk mendapatkan pekerjaan yang dimiliki oleh peserta pelatihan tenaga kerja tersebut akan semakin rendah, dan sebaliknya bila semakin positif sikap peserta pelatihan tenaga kerja memiliki pengetahuan, pandangan, keyakinan, serta perasaan dan kecendrungan terhadap program pelatihan yang

mereka hadapi maka tingkat motivasi untuk mendapatkan pekerjaan yang dimiliki oleh peserta pelatihan tenaga kerja tersebut akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian yang telah peneliti lakukan diketahui bahwa sikap terhadap pelatihan tenaga kerja tergolong sedang yaitu sebanyak 42 orang peserta pelatihan tenaga kerja (66%), dengan kata lain 42 peserta pelatihan tenaga kerja memiliki pengetahuan, pendapat atau pemikiran yang positif terhadap pelatihan tenaga kerja tetapi masih belum maksimal mengikuti sepenuhnya program pelatihan tersebut, peserta pelatihan tenaga kerja memiliki keyakinan dengan sungguh-sungguh dalam mengikuti pelatihan tenaga kerja dan berkeyakinan terhadap keberhasilan pelatihan tenaga kerja tersebut tetapi masih belum maksimal yakin bahwa pelatihan tersebut merupakan modal yang sangat berharga dalam dunia pekerjaan nantinya dan juga peserta pelatihan masih belum sepenuhnya dapat serius mengikuti setiap materi yang ada pada pelatihan tersebut, peserta pelatihan tenaga kerja memiliki rasa senang untuk mengikuti setiap materi dan praktek dalam pelatihan tenaga kerja tetapi peserta pelatihan tenaga kerja masih belum maksimal mengerjakan setiap tugas yang diberikan dalam program pelatihan kerja tersebut, dan peserta pelatihan tenaga kerja memiliki kecenderungan untuk mengikuti setiap materi-materi program tenaga kerja dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti berbagai program pelatihan tenaga kerja yang akan datang tetapi masih belum maksimal dapat menguasai sepenuhnya materi-materi dan program-program yang mereka dapatkan pada pelatihan tenaga kerja tersebut. Jadi dapat disimpulkan bahwa

sikap terhadap pelatihan tenaga kerja pada peserta pelatihan tenaga kerja pada UPT LK Propinsi Riau di Pekanbaru tergolong sedang.

Anoraga, (2001:26), berpendapat keberhasilan dalam pekerjaan sangat tergantung kepada motivasi, kesungguhan, disiplin dan keterampilan kerja. Motivasi, kesungguhan, disiplin dan keterampilan kerja merupakan hasil usaha dan pengembangan diri yang terus menerus baik dilingkungan pendidikan maupun dilingkungan pekerjaan. Keberhasilan dalam pekerjaan tidak ditentukan oleh sehelai ijazah yang dimiliki, akan tetapi oleh kemampuan kerjanya. Sebab itu, sejak dari bangku sekolah, setiap orang perlu dididik untuk betul-betul mempersiapkan masa depannya melalui akumulasi kemampuan yang tidak membohongi dirinya sendiri dengan mengejar prediket-prediket kosong, misalnya melalui ijazah palsu. Untuk mampu menjadi mandiri serta untuk tidak terikat kepada orang lain atau orang tua, seorang perlu percaya pada diri sendiri, berorientasi pada pencapaian hasil dan prestasi, tabah, banyak inisiatif dan inovasi, kreatif, siap menghadapi tantangan dan mengambil resiko, menghargai waktu, serta berpandangan jauh kedepan. Sikap demikian akan mendorong seseorang untuk tetap disiplin, belajar dengan sungguh dan selalu siap untuk bekerja keras.

Peserta pelatihan yang cenderung memiliki sikap positif terhadap pelatihan tenaga kerja, akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini dikarenakan dalam diri peserta pelatihan sudah terdapat pengetahuan dan pemahaman peserta terhadap pelatihan

tenaga kerja, untuk ingin mengetahui dan mengerti isi dari pelatihan tenaga kerja maka peserta pelatihan termotivasi untuk mendapatkan pekerjaan.

Sedangkan bagi peserta pelatihan yang bersikap negatif terhadap pelatihan tenaga kerja cenderung membuat motivasi untuk mendapatkan pekerjaan menjadi rendah. Hal ini disebabkan karena dalam diri peserta pelatihan kurang mengetahui materi tentang pelatihan tenaga kerja, dan tidak peduli dengan pelatihan yang telah diberikan. Sikap negatif yang terbentuk terhadap kegiatan pelatihan tenaga kerja tidak hanya membuat peserta pelatihan akan menjauhi kegiatan pelatihan tenaga kerja, akan tetapi keinginan peserta pelatihan terhadap pelatihan tenaga kerja akan berkurang, akibatnya motivasi peserta pelatihan dalam mendapatkan pekerjaan akan menjadi rendah, dimana peserta pelatihan tidak mempunyai kesiapan dan keinginan untuk mendapatkan pekerjaan. Peserta pelatihan tidak mengarahkan perilakunya untuk mendapatkan pekerjaan dengan giat dan tidak mempertahankan perilakunya untuk mencapai target atau tujuan dalam mendapatkan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan peserta pelatihan yang memiliki sikap positif terhadap pelatihan tenaga kerja cenderung mempunyai motivasi yang tinggi dalam mendapatkan pekerjaan. Sedangkan bagi peserta pelatihan yang memiliki sikap negatif terhadap pelatihan tenaga kerja, maka motivasi peserta pelatihan cenderung rendah dalam mendapatkan pekerjaan.

Menyimak uraian di atas, kemudian dikaitkan dengan motivasi untuk mendapatkan pekerjaan, maka akan ada sikap terhadap pelatihan tenaga kerja yang akan membentuk motivasi untuk mendapatkan pekerjaan yang tinggi, dan

akan ada sikap terhadap pelatihan tenaga kerja yang akan membentuk motivasi untuk mendapatkan pekerjaan yang rendah. Hal ini dikarenakan sikap terhadap pelatihan tenaga kerja mempengaruhi motivasi untuk mendapatkan pekerjaan.

Motivasi untuk mendapatkan pekerjaan pada peserta pelatihan tenaga kerja dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi untuk mendapatkan pekerjaan peserta pelatihan tenaga kerja pada UPT LK Propinsi Riau di Pekanbaru tergolong sedang yaitu sebanyak 41 peserta pelatihan tenaga kerja yang bila dipersenkan menjadi (64%), artinya peserta pelatihan tenaga kerja memiliki keinginan untuk hidup, yaitu berkeinginan memiliki pendapatan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup tetapi belum maksimal untuk menyusun cara-cara yang tepat untuk mencapainya, peserta pelatihan tenaga kerja memiliki keinginan untuk suatu posisi, yaitu peserta pelatihan tenaga kerja dapat memikirkan dan mencapai posisi pekerjaan apa yang cocok untuk mereka tetapi masih belum maksimal untuk termotivasi untuk dapat mewujudkannya dengan modal pelatihan tenaga kerja yang mereka miliki, peserta pelatihan tenaga kerja memiliki keinginan akan pengakuan, yaitu peserta pelatihan tenaga kerja dapat membuktikan dirinya mampu mendapatkan pekerjaan yang memadai sesuai dengan kemampuan mereka tetapi masih belum maksimal mampu mencapai dan membuat cara-cara yang khusus untuk mencapainya dengan pelatihan tenaga kerja yang mereka miliki. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi untuk mendapatkan pekerjaan peserta pelatihan tenaga kerja pada UPT LK Propinsi Riau di Pekanbaru tergolong sedang. Termasuk kategori sedang motivasi untuk mendapatkan pekerjaan yang dimiliki oleh peserta pelatihan

tenaga kerja, dapat disebabkan oleh masih belum maksimalnya sikap terhadap pelatihan tenaga kerja yang dimiliki oleh peserta pelatihan tenaga kerja tersebut.

Tinggi, sedang atau rendahnya hubungan sikap terhadap pelatihan tenaga kerja yang dimiliki oleh peserta pelatihan tenaga kerja akan berpengaruh pada motivasi untuk mendapatkan pekerjaan yang dimiliki oleh peserta pelatihan tenaga kerja. Semakin positif sikap terhadap pelatihan tenaga kerja, maka akan berdampak semakin tinggi motivasi untuk mendapatkan pekerjaan dimiliki oleh peserta pelatihan tenaga kerja tersebut, sebaliknya semakin negatif sikap terhadap pelatihan tenaga kerja, maka akan berdampak semakin rendah motivasi untuk mendapatkan pekerjaan yang dimiliki oleh peserta pelatihan tenaga kerja tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap peserta pelatihan tenaga kerja pada UPT LK Propinsi Riau di Pekanbaru, bahwa kategori tingkat sikap terhadap pelatihan tenaga kerja sedang.

Berdasar analisis data memperlihatkan adanya sumbangan efektif variabel sikap terhadap pelatihan tenaga kerja dengan motivasi untuk mendapatkan pekerjaan sebesar 59,7 (r determinan = 0,5). Hal ini menunjukkan bahwa sikap terhadap pelatihan tenaga kerja mempunyai pengaruh terhadap munculnya motivasi untuk mendapatkan pekerjaan untuk beradaptasi di lingkungan pekerjaan, Lebihnya sebesar 40,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Bisa jadi karena faktor lain yang juga dapat mempengaruhi motivasi untuk mendapatkan pekerjaan yang dimiliki oleh peserta pelatihan tenaga kerja tersebut. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi untuk mendapatkan pekerjaan menurut (Lapri, 2003:2-3), hasil belajar peserta pelatihan tenaga kerja

yang baik tidak hanya ditentukan oleh bagaimana proses belajar mengajar berlangsung, tetapi juga sangat didukung oleh sarana dan prasarana belajar yang tersedia, keadaan lingkungan disekitar dan terutama sekali motivasi individu karena dengan motivasi yang tinggi pada diri seseorang akan tercipta kesiapan dalam diri individu yang bersangkutan yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat lebih baik dan sungguh-sungguh guna mencapai tujuan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa:

Hubungan antara sikap terhadap pelatihan tenaga kerja dengan motivasi untuk mendapatkan pekerjaan adalah positif atau terbukti, ini berarti semakin positif hubungan sikap terhadap pelatihan tenaga kerja, maka akan semakin tinggi motivasi untuk mendapatkan pekerjaan yang dimiliki oleh peserta pelatihan tenaga kerja tersebut. Sebaliknya semakin negatif sikap terhadap pelatihan tenaga kerja maka akan semakin rendah tingkat motivasi untuk mendapatkan pekerjaan dimiliki peserta pelatihan tenaga kerja tersebut.

B. Saran

1. Kepada Para Peserta Pelatihan Tenaga Kerja

Diharapkan kepada para peserta pelatihan tenaga kerja agar lebih bersikap lebih baik dan lebih positif terhadap pelatihan tenaga kerja. Baik dalam belajar, memiliki perasaan senang mengikuti pelatihan tersebut, dapat berkeyakinan dan berpandangan bahwa pelatihan tenaga kerja akan berkecendrungan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh peserta pelatihan tersebut.

2. Kepada Tenaga Pengajar Dan Pimpinan UPT LK Propinsi Riau

Kepada pihak UPT LK Propinsi Riau dan tenaga pengajar disarankan untuk lebih dalam memberikan dorongan positif terhadap peserta pelatihan

tenaga kerja, dengan cara memberikan materi yang dapat memotivasi langsung kepada peserta pelatihan tenaga kerja, dan menekankan pentingnya memiliki keahlian untuk menembus dunia kerja.

3. Bagi UPT LK, agar dapat meningkatkan kualitasnya dalam pengadaan pelatihan tenaga kerja.
4. Bagi masyarakat umum, agar dapat mengikuti pelatihan yang nantinya akan menjadi bekal dalam mencari suatu pekerjaan.
5. Kepada peneliti selanjutnya

Penelitian ini tidaklah sempurna, terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan. Oleh karena itu disarankan untuk peneliti yang akan datang agar dapat mencari faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi untuk mendapatkan pekerjaan, baik sebagai variabel terikat maupun sebagai variabel bebas seperti kondisi lingkungan dan sarana prasarana yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu. 1991. *Psikologi Sosial*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Anoraga, Panji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- & Ninik Widiyanti. 1990. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmodiwirio, Soebagio. 1993. *Manajemen Training (Pedoman Praktis bagi Penyelenggaraan Training)*. Jakarta : Balai Pustaka.
- As'ad, M. 1991. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Azwar, Syaifuddin. 1996. *Tes Prestasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Syaifuddin. 2000. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- , 2002. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Dinas Tenaga Kerja Propinsi Riau. 2004. *Kegiatan Perencanaan Pembangunan Balai Pelatihan Tenaga Kerja Propinsi Riau*., Pekanbaru.
- Effendy, Onong Uchjana. 1989. *Psikologi Manajemen dan Administrasi*. Bandung : Mandar Maju.
- Hadrian, Eki. 2005, *Peranan BPTK Dalam Memenuhi Pasar Kerja di Kota Pekanbaru*. Skripsi : Tidak dipublikasikan. Riau. Fak. Ekonomi UNRI.
- Hamalik, Oemar. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Helen W, Ricky. 2008. Hubungan Antara Rasa Aman Dalam Bekerja Dengan Kepuasan Kerja (Studi Pada Guru SMA Setia Darma Pekanbaru). Skripsi : Tidak dipublikasikan. Riau. Fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU.
- Indrawijaya, Adam 1989. *Perilaku Organisasi*. Bandung:Sinar Baru Offset.
- Junita, Evi. 2005. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran di Kota Pekanbaru*. Skripsi : Tidak dipublikasikan. Riau. Fak. Ekonomi UNRI.

- Lapri, 2003. *Hubungan Antara Motivasi dengan Hasil Belajar BPTK Propinsi Riau tahun 2002-2003(pada jurusan motor diesel)*. Skripsi : Tidak dipublikasikan. UNRI
- L.N, Jewel & Marc Siegall. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Jakarta : Arcan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mar'at, 1984. *Sikap Manusia Perubahan serta Pengukurannya*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press.
- Pasoni, Irafat. 2007. Hubungan Sikap Terhadap Pelatihan English Day Dengan Motivasi Dalam Belajar Bahasa Inggris (Studi Pada Siswa Kelas VII dan VIII SMPN I Pekanbaru). Skripsi : Tidak dipublikasikan. Riau. Fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik.*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih. 2008. *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 16*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sardiman, A.M. 2007. *Interaksi&Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumbae Daya Manusi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Siswanto, 2006. *Pengantar Manajeme*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 1999. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- , 2003. *Staristika Untuk Penelitian*, Bandung: CV. Alfabet.
- Syahroni, Likwan. 2008. Hubungan Sikap Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Pelatih dengan Motivasi Berprestasi Atlit” (Studi Pada Atlit Pencak Silat Training Centre untuk Porwil ke VII Medan di Pekanbaru). Skripsi : Tidak dipublikasikan. Riau. Fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU.
- Thoha, Miftah. 2007 *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Yogyakarta : FISIPOL Universitas Gajah Mada.
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Wahyuni, Riska. 2008. Hubungan Antara Religiusitas Pada Dimensi Pengetahuan Agama Dengan Kreativitas Siswa (Studi Pada Siswa Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Pekanbaru). Skripsi : Tidak dipublikasikan. Riau. Fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU.

Walgito, Bimo, 2003. *Psikologi Sosial (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta : Andi Offset

Winardi, J, 2004. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yunasri, L, 2008. *Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Negri Kecamatan Siak*. Skripsi : Tidak dipublikasikan. Riau. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan UNIVERSITAS RIAU.

<http://qym7882.blogspot.com/2009/03/motivasi.html>

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A.	Alat Ukur Penelitian Dan Guide Of Interview.
Lampiran B.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.
Lampiran C.	Hasil Uji Normalitas Dan Uji Linearitas.
Lampiran D.	Hasil Uji Korelasi.
Lampiran E.	Tabel Frekwensi Data Per-Aspek/Indikator.
Lampiran F.	Kategorisasi
Lampiran G.	Tabulasi Data Mentah.
Lampiran H.	Surat-Surat Penelitian.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Populasi Penelitian	35
Tabel 2.	Blue Print Skala Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja Sebelum Try Out	37
Tabel 3.	Blue Print Skala Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan Sebelum Try Out	38
Tabel 4.	Blue Print Skala Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja yang Sahih Dan Yang Gugur.....	41
Tabel 5.	Blue Print Skala Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja Untuk Riset	42
Tabel 6.	Blue Print Skala Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan yang Sahih Dan Yang Gugur	43
Tabel 7.	Blue Print Skala Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan Untuk Riset	44
Tabel 8.	Rekapitulasi Hasil Uji Coba Instrumen.....	45
Tabel 9.	Gambaran Untuk Memberikan Interpretasi	52
Tabel 10.	Gambaran Rerata Empirik Dan Hipotetik Skala Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja.....	53
Tabel 11.	Kategorisasi Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja	54
Tabel 12.	Gambaran Rerata Empirik Dan Hipotetik Skala Motivasi Untuk MendapatkanPekerjaan.....	5
	7	
Tabel 13.	Kategorisasi Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan	58

Tabulasi Data Penelitian Skala Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja

Nomor Aitem

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	
1	3	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	2	4	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	
2	3	1	2	4	4	1	2	3	3	4	3	2	1	2	1	2	3	1	4	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	1	
3	1	3	1	2	3	4	4	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	4	4	3	4	3	2	3	
5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	4	3	3	2	4		
6	2	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
7	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	1	2	3	3	4	3	3	4	1	2	1	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	3	4	4	3	4	1	
8	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
9	4	3	4	2	3	2	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	
10	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	1	2	
11	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	
12	3	3	3	3	4	1	1	2	2	2	4	4	3	2	3	3	1	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	
13	3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	
14	3	3	4	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	3	3	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	
15	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
16	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	1	3	3	1	1	4	4	4	3	3	1	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	
17	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
18	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	
19	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	3	
20	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
21	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	1	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3

22	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3		
23	3	3	2	3	3	1	1	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	1	1	3	1	3	2	1	1	1	3	4	3	4	1	1	3	
24	1	4	1	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	1	1	3	2	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	2	3	2	2	3	1	1	1	3	3	1	3	3	2	2	3	
25	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2		
26	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	
27	2	4	1	2	1	3	3	2	3	4	2	3	1	3	4	3	1	1	3	1	3	2	1	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	1	1	3
28	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	4	2	2	4	
29	4	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	1	1	1	1	1	3	1	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	1	1	3	
30	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	2	2	3	3	3	3	1	2	2	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1	3	3	3	2	3	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	1	1	1	2	3	3	3	3	2	1	2	
32	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	4	2	2	2	4	3	4	4	1	1	4	4	4	3	2	3	4	4	1	1	1	2	4	4	4	4	4	1	1	4	
33	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	1	1	3	4	4	4	4	4	2	3	
34	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	1	2	3	2	1	4	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	
35	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3		
36	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	
37	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	1	1	2	
38	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	4	3	3	1	1	2	3	3	3	3	4	3	3	3		
39	2	3	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
40	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	3	2	3	1	1	3	1	3	4	1	2	1	4	4	1	1	4	4	3	2	1	1	1	4	4	4	4	1	1	3	
41	2	4	1	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	
42	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	1	2	1	3	1	2	3	1	1	3	2	4	2	1	1	2	3	1	1	1	3	2	3	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	
43	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
44	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	4	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
45	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	1	2	3	1	3	3	3	2	2	3	
46	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	1	3	3	3	3	3	2	1	3		

47	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	
48	4	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	1	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	4	4	3	3	3	3	2	3	
49	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	3	2	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	1	1	4	
50	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	1	1	2	3	1	1	2	3	3	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	3	3	1	1	2	
51	2	4	2	3	2	1	1	1	2	4	3	3	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	1	1	1	1	2	2	3	3	2	3	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	
52	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	1	1	4	3	3	3	4	3	3	2	3	
53	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2
54	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1
55	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	1	3	2	3	3	1	3	3	3	1	1	2	2	3	3	2	3	1	1	2	
56	3	3	1	4	3	1	2	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	1	1	3	3	3	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	4	3	2	3	
57	3	2	1	3	2	2	1	1	3	3	2	3	1	1	1	2	2	3	2	3	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1
58	3	3	2	3	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	2	3	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	3	
59	2	1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	1	4	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	
60	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
61	3	3	4	4	3	1	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	2	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	
62	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	
63	3	1	2	3	1	3	1	3	1	2	2	1	1	3	3	3	2	1	1	2	2	3	2	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	2	4	2	4	1	2	1	2	
64	2	2	2	2	2	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	3	2	1	1	2	2	1	1	4	4	3	1	1	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4

GUIDE OF INTERVIEW

1. Bagaimana sikap peserta terhadap pelatihan tenaga kerja yang diikutinya.
2. Apa pendapat peserta tentang pelatihan tenaga kerja yang mereka ikuti
3. Bagaimana pendapat peserta terhadap peserta pelatihan tenaga kerja yang lain yang ada di lingkungan pelatihan.
4. Bagaimana kondisi peserta dengan pembelajarannya.
5. Bagaimana motivasi untuk mendapatkan pekerjaan peserta di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja

GUIDE OF OBSERVATION

1. Cara peserta pelatihan tenaga kerja beradaptasi dengan materi yang ada pada program pelatihan tenaga kerja sesuai dengan kondisi yang mereka miliki di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja.
2. Aktivitas peserta pelatihan tenaga kerja di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja
3. Hubungan interaksi peserta dengan lingkungan Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja di tempat mereka di beri ilmu dan keterampilan.

KATEGORISASI

Gambaran Rerata Empirik Dan Hipotetik Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja (X)

Hipotetik		Empirik		Hipotetik		Empirik	
Nilai minimum	Nilai Maksimum	Nilai minimum	Nilai Maksimum	Mean (μ)	Standar Deviasi (σ)	Mean (μ)	Standar Deviasi (σ)
44	153	72	136	111	17.3	111.5	17.34

Kategorisasi Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja (X)

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 94$	10	15
Sedang	$94 \leq X < 128$	42	66
Tinggi	$128 \leq X$	12	19
Jumlah		64 orang	100%

Gambaran Hipotetis Aspek Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja (X)

<i>Indikator</i>	Nilai Minim	Nilai Maks	Range	Mean	SD
Kognitif	30	64	34	48	8
Afektif	19	47	28	33	6
Psikomotorik	19	42	23	30	5

Kognitif

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 40$	11	17
Sedang	$40 \leq X < 56$	41	64
Tinggi	$56 \leq X$	12	19
Jumlah		64 orang	100%

Afektif

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 27$	11	17
Sedang	$27 \leq X < 39$	47	73
Tinggi	$39 \leq X$	6	10
Jumlah		64 orang	100%

Psikomotorik

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 25$	7	11
Sedang	$25 \leq X < 35$	49	77
Tinggi	$35 \leq X$	8	12
Jumlah		64 orang	100%

Gambaran Rerata Empirik Dan Hipotetik Variabel Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan (Y)

Hipotetik		Empirik		Hipotetik		Empirik	
Nilai minimum	Nilai Maksimum	Nilai minimum	Nilai Maksimum	Mean (μ)	Standar Deviasi (σ)	Mean (μ)	Standar Deviasi (σ)
36	109	57	97	86.5	12.5	86.5	12.56

Kategorisasi Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan (Y)

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 74$	13	20
Sedang	$74 \leq X < 99$	41	64
Tinggi	$99 \leq X$	10	16
Jumlah		64 orang	100%

Gambaran Hipotetis Indikator Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan (Y)

<i>Indikator</i>	Nilai Minim	Nilai Maks	Range	Mean	SD
<i>The Desure to Live</i> (Keinginan Untuk Hidup)	15	37	22	29	5
<i>The Desure For Position</i> (Keinginan Untuk Suatu Posisi)	18	37	19	28	5
<i>The Desure For Recognition</i> (Keinginan Akan Pengakuan)	20	37	17	29	4

The Desure to Live (Keinginan Untuk Hidup)

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 24$	11	17
Sedang	$24 \leq X < 34$	47	73
Tinggi	$34 \leq X$	6	16
Jumlah		64 orang	100%

The Desure For Position (Keinginan Untuk Suatu Posisi)

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 23$	15	23.5
Sedang	$23 \leq X < 33$	40	62.5
Tinggi	$33 \leq X$	9	14
Jumlah		64 orang	100%

The Desure For Recognition (Keinginan Akan Pengakuan)

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 25$	11	17
Sedang	$25 \leq X < 33$	43	67
Tinggi	$33 \leq X$	10	16
Jumlah		64 orang	100%

Uji Normalitas Data

Statistics

		Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja	Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan
N	Valid	64	64
	Missing	0	0
Mean		111.4844	86.5156
Std. Error of Mean		2.16689	1.56949
Std. Deviation		17.33516	12.55590
Variance		300.50769	157.65055
Skewness		-.063	-.418
Std. Error of Skewness		.299	.299
Kurtosis		-.110	-.588
Std. Error of Kurtosis		.590	.590
Range		81.00	52.00
Minimum		72.00	57.00
Maximum		153.00	109.00
Percentiles	10	88.5000	67.5000
	20	98.0000	74.0000
	30	102.5000	79.0000
	40	108.0000	82.0000
	50	110.0000	90.0000
	60	116.0000	93.0000
	70	121.5000	94.5000
	80	126.0000	97.0000
	90	133.0000	102.0000

Tabel Frekuensi

Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	72.00	1	1.6	1.6	1.6
	75.00	1	1.6	1.6	3.1
	78.00	2	3.1	3.1	6.3
	87.00	2	3.1	3.1	9.4
	90.00	1	1.6	1.6	10.9
	91.00	1	1.6	1.6	12.5
	92.00	1	1.6	1.6	14.1
	93.00	1	1.6	1.6	15.6
	98.00	3	4.7	4.7	20.3
	99.00	2	3.1	3.1	23.4
	100.00	3	4.7	4.7	28.1
	102.00	1	1.6	1.6	29.7
	103.00	1	1.6	1.6	31.3
	104.00	1	1.6	1.6	32.8
	105.00	1	1.6	1.6	34.4
	106.00	2	3.1	3.1	37.5
	107.00	1	1.6	1.6	39.1
	108.00	2	3.1	3.1	42.2
	109.00	3	4.7	4.7	46.9
	110.00	3	4.7	4.7	51.6
	111.00	2	3.1	3.1	54.7
	112.00	1	1.6	1.6	56.3
	115.00	1	1.6	1.6	57.8
	116.00	3	4.7	4.7	62.5
	117.00	1	1.6	1.6	64.1
	118.00	1	1.6	1.6	65.6
	119.00	1	1.6	1.6	67.2
	120.00	2	3.1	3.1	70.3
	123.00	1	1.6	1.6	71.9
	124.00	4	6.3	6.3	78.1
	126.00	2	3.1	3.1	81.3
	128.00	1	1.6	1.6	82.8
	131.00	1	1.6	1.6	84.4
	132.00	3	4.7	4.7	89.1
	133.00	2	3.1	3.1	92.2
	134.00	2	3.1	3.1	95.3
	145.00	2	3.1	3.1	98.4
	153.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan

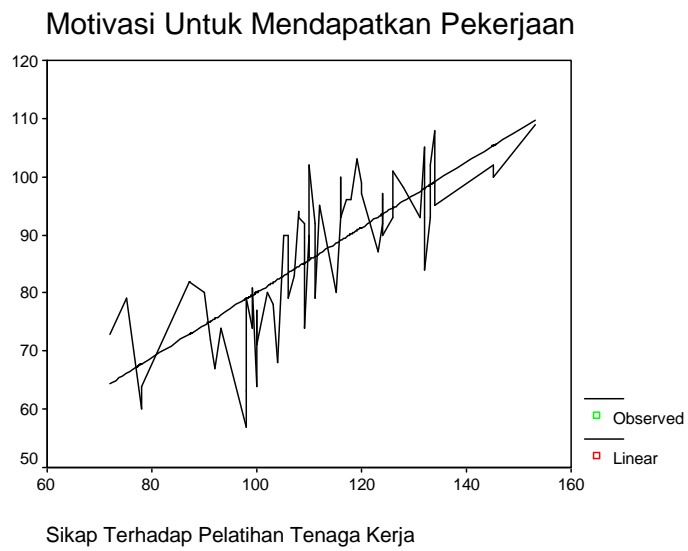
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	57.00	1	1.6	1.6	1.6
	60.00	1	1.6	1.6	3.1
	63.00	1	1.6	1.6	4.7
	64.00	2	3.1	3.1	7.8
	67.00	1	1.6	1.6	9.4
	68.00	1	1.6	1.6	10.9
	71.00	1	1.6	1.6	12.5
	72.00	1	1.6	1.6	14.1
	73.00	1	1.6	1.6	15.6
	74.00	3	4.7	4.7	20.3
	77.00	1	1.6	1.6	21.9
	78.00	2	3.1	3.1	25.0
	79.00	4	6.3	6.3	31.3
	80.00	3	4.7	4.7	35.9
	81.00	1	1.6	1.6	37.5
	82.00	2	3.1	3.1	40.6
	83.00	1	1.6	1.6	42.2
	84.00	1	1.6	1.6	43.8
	86.00	1	1.6	1.6	45.3
	87.00	1	1.6	1.6	46.9
	90.00	4	6.3	6.3	53.1
	92.00	3	4.7	4.7	57.8
	93.00	7	10.9	10.9	68.8
	94.00	1	1.6	1.6	70.3
	95.00	2	3.1	3.1	73.4
	96.00	3	4.7	4.7	78.1
	97.00	2	3.1	3.1	81.3
	98.00	1	1.6	1.6	82.8
	99.00	1	1.6	1.6	84.4
	100.00	2	3.1	3.1	87.5
	101.00	1	1.6	1.6	89.1
	102.00	3	4.7	4.7	93.8
	103.00	1	1.6	1.6	95.3
	105.00	1	1.6	1.6	96.9
	108.00	1	1.6	1.6	98.4
	109.00	1	1.6	1.6	100.0
Total		64	100.0	100.0	

Uji Linearitas

MODEL: MOD_1.

Independent: EX

Dependent	Mth	Rsqr	d.f.	F	Sigf	b0	b1
Y	LIN	.597	62	91.80	.000	24.1309	.5596



Uji Regresi (r^2)

Model Summary

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.597 ^a	91.801	1	62	.000

a. Predictors: (Constant), Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja

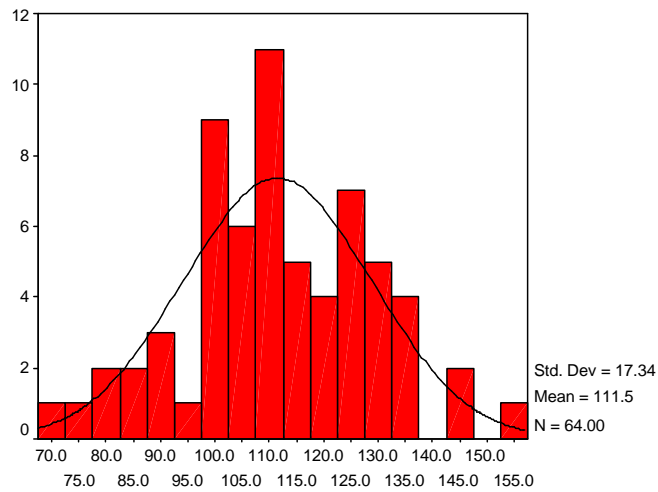
Uji Korelasi

Correlations

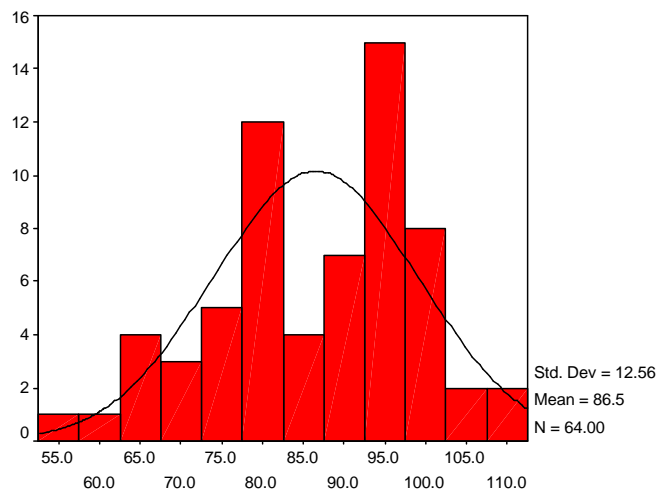
		Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja	Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan
Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja	Pearson Correlation	1	.773**
	Sig. (1-tailed)	.	.000
	N	64	64
Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan	Pearson Correlation	.773**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.
	N	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Histogram



Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja



Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan

Kategorisasi Per-Aspek

Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja

Statistics

		Kognitif	Afektif	Psikomotorik
N	Valid	64	64	64
	Missing	0	0	0
Mean		48.3281	32.7500	30.4063
Std. Error of Mean		1.01013	.71893	.57551
Std. Deviation		8.08105	5.75147	4.60407
Variance		65.30332	33.07937	21.19742
Range		34.00	28.00	23.00
Minimum		30.00	19.00	19.00
Maximum		64.00	47.00	42.00

Kognitif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30.00	1	1.6	1.6	1.6
	32.00	1	1.6	1.6	3.1
	33.00	1	1.6	1.6	4.7
	34.00	3	4.7	4.7	9.4
	38.00	2	3.1	3.1	12.5
	39.00	2	3.1	3.1	15.6
	40.00	1	1.6	1.6	17.2
	42.00	3	4.7	4.7	21.9
	43.00	1	1.6	1.6	23.4
	44.00	2	3.1	3.1	26.6
	45.00	6	9.4	9.4	35.9
	46.00	2	3.1	3.1	39.1
	47.00	4	6.3	6.3	45.3
	48.00	5	7.8	7.8	53.1
	49.00	1	1.6	1.6	54.7
	50.00	5	7.8	7.8	62.5
	51.00	1	1.6	1.6	64.1
	52.00	3	4.7	4.7	68.8
	53.00	4	6.3	6.3	75.0
	55.00	2	3.1	3.1	78.1
	56.00	2	3.1	3.1	81.3
	57.00	3	4.7	4.7	85.9
	58.00	1	1.6	1.6	87.5
	59.00	3	4.7	4.7	92.2
	60.00	1	1.6	1.6	93.8
	61.00	1	1.6	1.6	95.3
	62.00	2	3.1	3.1	98.4
	64.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Afektif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19.00	1	1.6	1.6	1.6
	20.00	1	1.6	1.6	3.1
	21.00	1	1.6	1.6	4.7
	23.00	1	1.6	1.6	6.3
	24.00	1	1.6	1.6	7.8
	25.00	2	3.1	3.1	10.9
	26.00	1	1.6	1.6	12.5
	27.00	3	4.7	4.7	17.2
	28.00	2	3.1	3.1	20.3
	29.00	3	4.7	4.7	25.0
	30.00	4	6.3	6.3	31.3
	31.00	7	10.9	10.9	42.2
	32.00	1	1.6	1.6	43.8
	33.00	6	9.4	9.4	53.1
	34.00	7	10.9	10.9	64.1
	35.00	6	9.4	9.4	73.4
	36.00	1	1.6	1.6	75.0
	37.00	4	6.3	6.3	81.3
	38.00	3	4.7	4.7	85.9
	39.00	3	4.7	4.7	90.6
	40.00	1	1.6	1.6	92.2
	41.00	2	3.1	3.1	95.3
	44.00	1	1.6	1.6	96.9
	46.00	1	1.6	1.6	98.4
	47.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Psikomotorik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19.00	1	1.6	1.6	1.6
21.00	1	1.6	1.6	3.1
22.00	1	1.6	1.6	4.7
24.00	1	1.6	1.6	6.3
25.00	3	4.7	4.7	10.9
26.00	6	9.4	9.4	20.3
27.00	5	7.8	7.8	28.1
28.00	6	9.4	9.4	37.5
29.00	4	6.3	6.3	43.8
30.00	6	9.4	9.4	53.1
31.00	4	6.3	6.3	59.4
32.00	8	12.5	12.5	71.9
34.00	6	9.4	9.4	81.3
35.00	4	6.3	6.3	87.5
36.00	1	1.6	1.6	89.1
37.00	2	3.1	3.1	92.2
38.00	2	3.1	3.1	95.3
39.00	2	3.1	3.1	98.4
42.00	1	1.6	1.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Kategorisasi Per-Indikator

Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan

Statistics

	The Desure to Live (Keinginan Untuk Hidup)	The Desure For Position (Keinginan Untuk Suatu Posisi)	The Desure to Live (Keinginan Akan Pengakuan)
N Valid	64	64	64
Missing	0	0	0
Mean	28.9219	28.3594	29.2344
Std. Error of Mean	.58005	.61131	.50921
Std. Deviation	4.64042	4.89044	4.07369
Variance	21.53348	23.91642	16.59499
Range	22.00	19.00	17.00
Minimum	15.00	18.00	20.00
Maximum	37.00	37.00	37.00

The Desure to Live (Keinginan Untuk Hidup)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15.00	1	1.6	1.6	1.6
	18.00	1	1.6	1.6	3.1
	20.00	1	1.6	1.6	4.7
	21.00	2	3.1	3.1	7.8
	22.00	2	3.1	3.1	10.9
	23.00	1	1.6	1.6	12.5
	24.00	3	4.7	4.7	17.2
	25.00	2	3.1	3.1	20.3
	26.00	6	9.4	9.4	29.7
	27.00	3	4.7	4.7	34.4
	28.00	5	7.8	7.8	42.2
	29.00	1	1.6	1.6	43.8
	30.00	6	9.4	9.4	53.1
	31.00	10	15.6	15.6	68.8
	32.00	9	14.1	14.1	82.8
	33.00	2	3.1	3.1	85.9
	34.00	3	4.7	4.7	90.6
	35.00	3	4.7	4.7	95.3
	36.00	1	1.6	1.6	96.9
	37.00	2	3.1	3.1	100.0
Total		64	100.0	100.0	

The Desure For Position (Keinginan Untuk Suatu Posisi)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18.00	1	1.6	1.6	1.6
	19.00	2	3.1	3.1	4.7
	20.00	2	3.1	3.1	7.8
	21.00	1	1.6	1.6	9.4
	22.00	3	4.7	4.7	14.1
	23.00	6	9.4	9.4	23.4
	24.00	2	3.1	3.1	26.6
	25.00	2	3.1	3.1	29.7
	26.00	4	6.3	6.3	35.9
	27.00	2	3.1	3.1	39.1
	28.00	4	6.3	6.3	45.3
	29.00	3	4.7	4.7	50.0
	30.00	6	9.4	9.4	59.4
	31.00	6	9.4	9.4	68.8
	32.00	3	4.7	4.7	73.4
	33.00	8	12.5	12.5	85.9
	34.00	4	6.3	6.3	92.2
	35.00	4	6.3	6.3	98.4
	37.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

The Desure to Live (Keinginan Akan Pengakuan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20.00	2	3.1	3.1	3.1
	23.00	4	6.3	6.3	9.4
	24.00	4	6.3	6.3	15.6
	25.00	1	1.6	1.6	17.2
	26.00	5	7.8	7.8	25.0
	27.00	5	7.8	7.8	32.8
	28.00	10	15.6	15.6	48.4
	29.00	1	1.6	1.6	50.0
	30.00	5	7.8	7.8	57.8
	31.00	7	10.9	10.9	68.8
	32.00	5	7.8	7.8	76.6
	33.00	5	7.8	7.8	84.4
	34.00	3	4.7	4.7	89.1
	35.00	3	4.7	4.7	93.8
	36.00	3	4.7	4.7	98.4
	37.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Uji Validitas Skala Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja

**** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ****
R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	163.9250	213.5071	.4412	.9234
VAR00002	163.4000	214.0410	.2302	.9250
VAR00003	163.5500	214.6641	.3433	.9239
VAR00004	162.8750	215.9071	.2311	.9245
VAR00005	162.8500	212.9513	.5738	.9229
VAR00006	163.4750	209.7942	.5897	.9222
VAR00007	163.1500	208.5923	.5909	.9220
VAR00008	163.4750	210.3071	.3899	.9236
VAR00009	163.8000	207.2410	.6314	.9216
VAR00010	165.0000	211.3333	.4567	.9230
VAR00011	163.7000	206.4718	.5906	.9218
VAR00012	163.8250	221.6353	-.1361	.9287
VAR00013	163.0750	212.5840	.3365	.9240
VAR00014	163.8000	207.2410	.6314	.9216
VAR00015	164.0500	210.2538	.4709	.9229
VAR00016	162.9500	214.3564	.3140	.9240
VAR00017	163.5500	205.5359	.6535	.9212
VAR00018	163.1250	207.9071	.6347	.9216
VAR00019	164.1250	207.4968	.6593	.9215
VAR00020	163.4750	210.3071	.3899	.9236
VAR00021	163.8000	212.8821	.4151	.9234
VAR00022	164.5750	207.5840	.5963	.9218
VAR00023	163.0250	213.1532	.3901	.9244
VAR00024	163.6500	209.8744	.5150	.9226
VAR00025	163.8000	209.4462	.4479	.9231
VAR00026	163.4750	211.0763	.5619	.9225
VAR00027	163.9250	216.4301	.1555	.9251
VAR00028	162.9250	218.0199	.0627	.9256
VAR00029	164.3250	217.4558	.0997	.9254
VAR00030	163.8000	207.2410	.6314	.9216
VAR00031	163.6750	212.3788	.4190	.9233
VAR00032	164.6000	213.7333	.3556	.9238
VAR00033	165.0000	211.3333	.4567	.9230
VAR00034	164.2500	215.3205	.1820	.9252
VAR00035	164.0500	210.2538	.4709	.9229
VAR00036	162.8750	211.5481	.5691	.9226
VAR00037	164.4250	217.5327	.1051	.9252
VAR00038	163.0750	212.5840	.3365	.9240
VAR00039	163.2000	206.4205	.5632	.9220
VAR00040	163.1250	207.9071	.6347	.9216
VAR00041	163.4250	210.2506	.4913	.9228
VAR00042	163.7250	207.0763	.5766	.9219
VAR00043	163.7000	206.4718	.5906	.9218

VAR00044	163.8750	207.2404	.6277	.9216
VAR00045	163.6750	213.8147	.2371	.9250
VAR00046	163.8000	209.4462	.4479	.9231
VAR00047	163.7500	207.9872	.5472	.9222
VAR00048	165.0000	211.3333	.4567	.9230
VAR00049	164.1750	216.0455	.1227	.9260
VAR00050	163.8750	220.9840	-.1408	.9269
VAR00051	163.6750	212.3788	.4190	.9233
VAR00052	164.6000	213.7333	.3556	.9238
VAR00053	163.8750	218.6250	.0130	.9262
VAR00054	163.4750	211.0763	.5619	.9225
VAR00055	163.0750	212.5840	.3365	.9240
VAR00056	164.0500	210.2538	.4709	.9229

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0

N of Items = 56

Alpha = .9247

Uji Reliabilitas Skala Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja

**** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ****
R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	129.0750	189.3532	.4612	.9384
VAR00003	128.7000	190.7795	.3341	.9391
VAR00005	128.0000	189.2308	.5567	.9381
VAR00006	128.6250	186.4455	.5642	.9377
VAR00007	128.3000	185.0872	.5821	.9375
VAR00008	128.6250	186.7532	.3796	.9392
VAR00009	128.9500	183.7923	.6244	.9371
VAR00010	130.1500	187.0026	.4915	.9381
VAR00011	128.8500	182.6436	.6067	.9372
VAR00013	128.2250	188.6917	.3371	.9393
VAR00014	128.9500	183.7923	.6244	.9371
VAR00015	129.2000	186.7795	.4547	.9384
VAR00016	128.1000	190.7590	.2859	.9394
VAR00017	128.7000	181.3949	.6904	.9365
VAR00018	128.2750	184.4096	.6280	.9371
VAR00019	129.2750	184.2045	.6411	.9370
VAR00020	128.6250	186.7532	.3796	.9392
VAR00021	128.9500	188.8692	.4242	.9386
VAR00022	129.7250	183.9994	.5962	.9373
VAR00023	128.1750	189.4814	.4763	.9399
VAR00024	128.8000	186.0103	.5240	.9379
VAR00025	128.9500	185.4333	.4643	.9384
VAR00026	128.6250	187.6250	.5361	.9379
VAR00030	128.9500	183.7923	.6244	.9371
VAR00031	128.8250	188.3019	.4339	.9385
VAR00032	129.7500	189.5256	.3754	.9389
VAR00033	130.1500	187.0026	.4915	.9381
VAR00035	129.2000	186.7795	.4547	.9384
VAR00036	128.0250	187.9737	.5494	.9379
VAR00038	128.2250	188.6917	.3371	.9393
VAR00039	128.3500	183.0538	.5551	.9377
VAR00040	128.2750	184.4096	.6280	.9371
VAR00041	128.5750	186.5583	.4882	.9382
VAR00042	128.8750	182.6250	.6253	.9370
VAR00043	128.8500	182.6436	.6067	.9372
VAR00044	129.0250	183.7173	.6252	.9371
VAR00046	128.9500	185.4333	.4643	.9384
VAR00047	128.9000	184.0410	.5658	.9375
VAR00048	130.1500	187.0026	.4915	.9381
VAR00051	128.8250	188.3019	.4339	.9385
VAR00052	129.7500	189.5256	.3754	.9389

VAR00054	128.6250	187.6250	.5361	.9379
VAR00055	128.2250	188.6917	.3371	.9393
VAR00056	129.2000	186.7795	.4547	.9384

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0

N of Items = 44

Alpha = .9394

Uji Validitas

Skala Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan

**** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	122.5500	87.2795	.5140	.8492
VAR00002	122.2250	88.3840	.4637	.8507
VAR00003	122.7000	88.1641	.5995	.8489
VAR00004	123.0000	92.2051	.0694	.8618
VAR00005	122.7000	92.8308	.3867	.8583
VAR00006	122.2250	88.3840	.4637	.8507
VAR00007	122.7500	88.1410	.3901	.8522
VAR00008	122.5500	92.3051	.3145	.8548
VAR00009	122.6750	87.9686	.4544	.8507
VAR00010	122.4750	91.7942	.3381	.8553
VAR00011	122.2000	90.4718	.3986	.8542
VAR00012	122.1750	88.5071	.4776	.8505
VAR00013	122.5500	88.2026	.4695	.8505
VAR00014	122.7000	90.3179	.3285	.8536
VAR00015	123.0500	90.3564	.3066	.8573
VAR00016	122.5750	89.8917	.3359	.8535
VAR00017	122.3000	89.8051	.2255	.8571
VAR00018	122.8250	86.0455	.5285	.8484
VAR00019	122.6500	92.0795	.3247	.8582
VAR00020	122.4000	91.6308	.3950	.8563
VAR00021	122.8750	93.8045	.3180	.8621
VAR00022	122.2500	90.4487	.3126	.8540
VAR00023	123.0250	90.2814	.3760	.8548
VAR00024	122.4500	91.3308	.2752	.8547
VAR00025	122.4250	91.5840	.2338	.8554
VAR00026	122.3000	90.9333	.3643	.8534
VAR00027	122.4250	92.2506	.2926	.8549
VAR00028	122.2500	90.4487	.3126	.8540
VAR00029	122.5250	92.6147	.3210	.8574
VAR00030	122.5500	87.2795	.5140	.8492
VAR00031	122.1500	89.8744	.4234	.8521
VAR00032	121.9750	91.4609	.2424	.8553
VAR00033	122.6500	90.0282	.3930	.8544
VAR00034	123.0500	90.4077	.3657	.8550
VAR00035	122.5500	87.2795	.5140	.8492
VAR00036	122.1750	88.5071	.4776	.8505
VAR00037	123.4000	91.3231	.3863	.8569
VAR00038	122.5500	88.2026	.4695	.8505
VAR00039	122.7500	88.1410	.3901	.8522
VAR00040	122.2250	88.3840	.4637	.8507
VAR00041	122.5500	88.2026	.4695	.8505
VAR00042	122.1500	89.8744	.4234	.8521

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0

Alpha = .8566

N of Items = 42

Uji Reliabilitas Skala Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan

**** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ****
R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	103.9750	73.0506	.5410	.8499
VAR00002	103.6500	74.1308	.4862	.8516
VAR00003	104.1250	74.1122	.6061	.8499
VAR00005	104.1250	78.2660	.3048	.8601
VAR00006	103.6500	74.1308	.4862	.8516
VAR00007	104.1750	74.2506	.3797	.8542
VAR00008	103.9750	77.9737	.3151	.8565
VAR00009	104.1000	73.5282	.4949	.8511
VAR00010	103.9000	77.5795	.3277	.8573
VAR00011	103.6250	76.8045	.3447	.8572
VAR00012	103.6000	74.3487	.4905	.8517
VAR00013	103.9750	73.3583	.5506	.8499
VAR00014	104.1250	76.1122	.3310	.8553
VAR00015	104.4750	76.3583	.3908	.8601
VAR00016	104.0000	76.1538	.3953	.8561
VAR00018	104.2500	72.4487	.5088	.8504
VAR00019	104.0750	78.0199	.4002	.8611
VAR00020	103.8250	77.8404	.3438	.8594
VAR00021	104.3000	80.0615	.3770	.8663
VAR00022	103.6750	76.5840	.3780	.8565
VAR00023	104.4500	76.2538	.3613	.8571
VAR00026	103.7250	77.2301	.3930	.8562
VAR00028	103.6750	76.5840	.3780	.8565
VAR00029	103.9500	78.5615	.3857	.8601
VAR00030	103.9750	73.0506	.5410	.8499
VAR00031	103.5750	75.6353	.4352	.8534
VAR00033	104.0750	75.4045	.3344	.8553
VAR00034	104.4750	76.3583	.3520	.8573
VAR00035	103.9750	73.0506	.5410	.8499
VAR00036	103.6000	74.3487	.4905	.8517
VAR00037	104.8250	76.8147	.3071	.8585
VAR00038	103.9750	73.3583	.5506	.8499
VAR00039	104.1750	74.2506	.3797	.8542
VAR00040	103.6500	74.1308	.4862	.8516
VAR00041	103.9750	73.3583	.5506	.8499
VAR00042	103.5750	75.6353	.4352	.8534

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0

N of Items = 36

Alpha = .8583

Blue Print Skala Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	<i>The Desure to Live</i> (Keinginan Untuk Hidup)	1,7,13,19, 25 ,31,37	4 ,10,16,22,28,34,40	14
2.	<i>The Desure For Position</i> (Keinginan Untuk Suatu Posisi)	2,8,14,20,26, 32 ,38	5,11, 17 ,23,29,35,41	14
3.	<i>The Desure to Live</i> (Keinginan Akan Pengakuan)	3,9,15,21, 27 ,33,39	6,12,18, 24 ,30,36,42	14
Jumlah		21	21	42

Blue Print Skala Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan (Y)Yang Sahih Dan Setelah Uji Coba

No.	Indikator	Aitem				Jumlah
		Favorabel		Unfavorabel		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1.	<i>The Desure to Live</i> (Keinginan Untuk Hidup)	1,7,13,19,31,37	25	10,16,22,28,34,40	4	14
2.	<i>The Desure For Position</i> (Keinginan Untuk Suatu Posisi)	2,8,14,20,26,38	32	5,11,23,29,35,41	17	14
3.	<i>The Desure to Live</i> (Keinginan Akan Pengakuan)	3,9,15,21,33,39	27	6,12,18,30,36,42	24	14
JUMLAH		18	3	18	3	42

Blue Print Skala Motivasi Untuk Mendapatkan Pekerjaan (Y) Untuk Riset

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	<i>The Desure to Live</i> (Keinginan Untuk Hidup)	1,6,12,17,26,31	9,15,20,23,28,34	12
2.	<i>The Desure For Position</i> (Keinginan Untuk Suatu Posisi)	2,7,13,18,22,32	4,10,21,24,29,35	12
3.	<i>The Desure to Live</i> (Keinginan Akan Pengakuan)	3,8,14,19,27,33	5,11,16,25,30,36	12
Jumlah		18	18	36

SKALA MOTIVASI UNTUK MENDAPATKAN PEKERJAAN

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
01	Saya yakin dengan mengikuti pelatihan tenaga kerja, akan mampu menjadikan hidup lebih baik				
02	Pelatihan tenaga kerja akan mampu membuat saya mendapatkan pekerjaan yang diinginkan				
03	Saya ingin membuktikan bahwa pelatihan tenaga kerja akan mampu menjadi modal dalam mendapatkan pekerjaan yang lebih baik				
04	Hidup saya sudah cukup berhasil tanpa pelatihan tenaga kerja				
05	Pelatihan tenaga kerja tidak akan mampu membuat saya mendapatkan pekerjaan yang lebih baik				
06	Pelatihan tenaga kerja tidak akan bisa membuat saya lebih baik dalam lingkungan pekerjaan				
07	Pelatihan tenaga kerja dapat menjamin saya mendapatkan pekerjaan dan gaji yang lebih besar				
08	Pelatihan tenaga kerja mampu mendorong saya mencapai cita-cita yang selama ini saya inginkan				
09	Dengan mengikuti pelatihan tenaga kerja, saya yakin akan menjadi tenaga kerja yang handal dan profesional				
10	Saya tidak yakin, bahwa pelatihan tenaga kerja akan mendatangkan pekerjaan yang lebih baik				
11	Posisi pekerjaan selama ini yang saya inginkan tidak bisa terpenuhi dengan mengikuti pelatihan tenaga kerja				
12	Pelatihan tenaga kerja tidak bisa membuat saya menjadi tenaga kerja yang handal dan profesional				
13	Dengan kemahiran yang saya dapat dari pelatihan tenaga kerja akan mampu membantu saya menjadi tenaga kerja yang lebih berprestasi memuaskan				
14	Dengan materi-materi yang saya dapatkan pada pelatihan tenaga kerja dapat membantu mencapai posisi kerja yang selama ini saya inginkan				
15	Banyak dari orang-orang yang telah berhasil dalam pekerjaan karena mengikuti pelatihan tenaga kerja, saya pasti akan bisa seperti mereka saat bekerja nanti				

16	Pelatihan tenaga kerja yang saya jalani tidak akan bisa membantu untuk berpenghasilan yang lebih memuaskan				
17	Saya kurang percaya apabila pelatihan tenaga kerja bisa menjadi acuan mendapatkan semua keinginan dalam lingkungan pekerjaan				
18	Posisi pekerjaan yang saya inginkan tidak akan bisa tercapai dengan mengikuti pelatihan tenaga kerja				
19	Pelatihan tenaga kerja mendorong saya untuk mendapatkan kerja yang lebih baik untuk menyambung hidup				
20	Saya yakin dengan pelatihan tenaga kerja dapat mendorong saya memenuhi keinginan dari orang tua saya				
21	Saya yakin dengan pelatihan tenaga kerja yang didapat akan mampu membuat saya mencapai prestasi kerja yang lebih baik nantinya				
22	Pelatihan tenaga kerja tidak bisa mendorong saya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik untuk menyambung hidup				
23	Dengan materi-materi yang didapatkan dari pelatihan tenaga kerja, tidak bisa mendorong saya untuk mendapatkan pekerjaan yang saya inginkan				
24	Saya kurang yakin dengan kemampuan dan skil yang saya dapatkan dari pelatihan tenaga kerja				
25	Pekerjaan yang saya inginkan akan lebih cepat tercapai karena adanya bekal ilmu dari pelatihan tenaga kerja				
26	Pelatihan tenaga kerja dapat menjamin untuk mendapatkan pekerjaan lebih cepat				
27	Bagi saya pelatihan tenaga kerja adalah hal yang sangat penting dalam mendapatkan posisi pekerjaan yang lebih tinggi				
28	Pelatihan tenaga kerja tidak menjamin untuk mendapatkan pekerjaan lebih cepat				
29	Pelatihan tenaga kerja tidak bisa menjadi patokan dalam memenuhi semua keinginan dari orang tua untuk mendapatkan pekerjaan				
30	Bagi saya pelatihan tenaga kerja adalah hal yang biasa dan tidak menjamin untuk mendapatkan pekerjaan				
31	Keterampilan yang didapatkan pada pelatihan tenaga kerja akan mampu membuat saya bertahan hidup				

32	Materi-materi yang saya dapatkan dari pelatihan tenaga kerja mendorong saya menciptakan suatu pekerjaan				
33	Pembuktian diri untuk menjadi pekerja yang professional telah bisa tercapai dengan aplikasi materi-materi yang didapatkan dari pelatihan tenaga kerja				
34	Bertahan hidup tidak perlu adanya keterampilan yang didapatkan dari pelatihan tenaga kerja				
35	Materi-materi yang saya dapatkan dari pelatihan tenaga kerja, hanya sekedar ilustrasi				
36	Materi yang didapatkan dari pelatihan tenaga kerja hanya sebagai ilmu biasa yang tidak bisa dikembangkan				
37	Dalam mendapatkan kehidupan yang layak, saya harus mempunyai kemahiran yang didapatkan dari pelatihan tenaga kerja				
38	Pelatihan tenaga kerja dapat mendorong saya menjadi pengusaha yang sukses				
39	Bagi saya, pelatihan tenaga kerja adalah langkah awal untuk dapat menciptakan lapangan kerja baru				
40	Kemahiran yang saya dapatkan tidak dari pelatihan tenaga kerja, melainkan dari diri saya sendiri				
41	Keinginan saya menjadi pengusaha yang sukses kurang bisa tercapai dari pelatihan tenaga kerja				
42	Lapangan kerja baru tidak akan bisa terbentuk dari pelatihan tenaga kerja				

PENGANTAR

Para peserta pelatihan yang saya hormati, perkenankanlah saya untuk menyita waktu dan perhatian anda sejenak untuk mengisi skala ini. Skala ini kepada anda akan disajikan sejumlah pernyataan-pernyataan, bacalah dan pahamiilah setiap pernyataan tersebut. Untuk itu, dengan segala hormat saya mohon bantuan anda untuk menjawab pernyataan-pernyataan ini. Tidak ada pendapat saudara yang salah, sepanjang pendapat yang diberikan menggambarkan kondisi, pikiran, dan perasaan anda yang sebenarnya. Semua keterangan yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya, ini semua dilakukan semata-mata hanya dipergunakan untuk data penelitian saja, tidak akan ada pengaruhnya dengan kehidupan anda selanjutnya. Pastikan tidak ada jawaban yang tertinggal.

Atas segala kesediaan, bantuan, dan waktu yang anda berikan, saya mengucapkan terima kasih.

PETUNJUK MENGERJAKAN

Berikut ini kepada anda akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah pernyataan tersebut, kemudian berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan kondisi anda. Pilihlah:

- SS** : Jika saudara **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut
S : Jika saudara **Setuju** dengan pernyataan tersebut
TS : Jika saudara **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut
STS : Jika saudara **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	<i>Dalam mengikuti pelatihan, saya tidak peduli dengan materi-materi yang disajikan</i>		X		

“ Selamat Mengerjakan “

Peneliti

Dyah Ananda

IDENTITAS SUBJEK

Nama / Inisial :

Jenis Kelamin :

Umur :

SKALA I

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
01	Pelatihan tenaga kerja dapat membuat saya terampil				
02	Dengan mengikuti pelatihan tenaga kerja, saya yakin akan mampu menampilkan hasil maksimal dalam bekerja nantinya				
03	Materi-materi yang ada pada pelatihan tenaga kerja tidak bisa membuat saya menjadi terampil				
04	Dengan mengikuti pelatihan tenaga kerja saya akan mampu mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi				
05	Kemampuan saya sangat kurang, maka saya akan mengikuti setiap pelatihan tenaga kerja yang diadakan				
06	Pelatihan tenaga kerja hanya sebagai syarat mendapatkan kerja saja				
07	Menurut saya, pelatihan kerja yang saya ikuti hanya sebagai mencari sertifikat saja				
08	Saya merasa tidak perlu mengikuti pelatihan tenaga kerja, karena hanya membuang-buang waktu				
09	Saya kurang bersemangat dalam mengikuti pelatihan tenaga kerja karena materinya sangat membosankan				
10	Saya yakin pelatihan tenaga kerja tidak dapat membuat saya untuk berdisiplin				
11	Pelatihan tenaga kerja tidak perlu, karena saya sudah termasuk orang yang menguasai teknologi				
12	Program pelatihan tenaga kerja adalah tempat belajar efektif untuk mengasah bakat saya				
13	Saya pikir pelatihan tenaga kerja adalah waktu				

	yang tepat untuk dapat lebih berkreasi lagi				
14	Dalam mengikuti pelatihan tenaga kerja, saya selalu bersungguh-sungguh untuk mendapatkan ilmu ketenagakerjaan				
15	Ketika mendapatkan tugas dari program pelatihan tenaga kerja maka dengan senang hati saya melaksanakannya				
16	Instruktur dalam pelatihan tenaga kerja tidak dapat membuat saya lebih mengerti mengenai jurusan yang saya ambil				
17	Dengan peralatan yang lengkap terdapat pada balai pelatihan tenaga kerja, akan mendukung saya menjadi orang yang dapat berguna bagi dunia kerja				
18	Program yang ditawarkan dalam pelatihan tenaga kerja menggugah saya untuk mengikuti setiap program yang ditawarkan				
19	Saya yakin, bahwa tanpa pelatihan tenaga kerja kurang membuat terampil				
20	Tanpa mengikuti pelatihan tenaga kerja pun saya merasa sudah lebih kreatif				
21	Pelatihan tenaga kerja merupakan waktu yang tepat untuk mencari teman baru saja				
22	Saya sering terlambat mengikuti pelatihan tenaga kerja setiap harinya				
23	Instruktur yang menyampaikan materi pada pelatihan tenaga kerja sangat membimbing kami untuk menjadi tenaga kerja yang berkualitas				
24	Menurut saya pelatihan tenaga kerja mampu membuat orang lain lebih menghargai waktu pada saat bekerja nantinya				
25	Saya selalu dapat memahami materi-materi yang terdapat pada pelatihan tenaga kerja				
26	Setiap materi yang saya dapatkan dalam pelatihan tenaga kerja menjadi acuan saya untuk mengetahui teknis kerja yang baik				
27	Kalau saya tidak mengerti, saya tidak suka bertanya mengenai materi yang sedang dipelajari				
28	Saya termasuk orang yang kurang kreatif, oleh karena itu berbagai program pelatihan tenaga kerja akan saya ikuti				
29	Pelatihan tenaga kerja hanya sekedar mengisi waktu luang saja bagi saya				
30	Saya selalu sulit memahami materi-materi yang terdapat dalam pelatihan tenaga kerja				

31	Materi yang disampaikan dalam pelatihan tenaga kerja tidak dapat saya pahami sama sekali				
32	Setiap mengikuti pelatihan tenaga kerja, kalau ada materi yang tidak saya mengerti saya selalu bertanya				
33	Jika mengikuti pelatihan tenaga kerja akan membuat saya membuang waktu saja				
34	Saya lebih senang bersantai-santai daripada mengikuti pelatihan tenaga kerja				
35	Saya sangat perlu mengikuti pelatihan tenaga kerja, karena akan mampu menambah keilmuan saya				
36	Saya merasa kurang kreatif, oleh karena itu saya mengikuti pelatihan tenaga kerja				
37	Saya merasa Instruktur dalam pelatihan tenaga kerja sangat berkompeten di bidangnya				
38	Saya tidak bisa memahami materi-materi yang ada pada pelatihan tenaga kerja				
39	Dengan mengikuti pelatihan tenaga kerja akan membuat kemampuan saya menjadi bertambah				
40	Saya melihat orang yang mengikuti pelatihan tenaga kerja kurang berdisiplin, maka saya tidak tertarik mengikuti pelatihan tenaga kerja				
41	Mengikuti pelatihan tenaga kerja hanya untuk orang-orang yang bodoh				
42	Saya selalu bisa memahami dan mengerti setiap materi-materi yang disampaikan dalam pelatihan tenaga kerja				
43	Saya yakin dengan kemampuan saya, oleh karena itu pelatihan tenaga kerja tidak perlu diikuti				
44	Tanpa mengikuti pelatihan tenaga kerja saya sudah merasa berguna di lingkungan pekerjaan				

SKALA II

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
01	Saya yakin dengan mengikuti pelatihan tenaga kerja, akan mampu menjadikan hidup lebih baik				
02	Pelatihan tenaga kerja akan mampu membuat saya mendapatkan pekerjaan yang diinginkan				
03	Saya ingin membuktikan bahwa pelatihan tenaga kerja akan mampu menjadi modal dalam mendapatkan pekerjaan yang lebih baik				
04	Pelatihan tenaga kerja tidak akan mampu membuat saya mendapatkan pekerjaan yang lebih baik				
05	Pelatihan tenaga kerja tidak akan bisa membuat saya lebih baik dalam lingkungan pekerjaan				
06	Pelatihan tenaga kerja dapat menjamin saya mendapatkan pekerjaan dan gaji yang lebih besar				
07	Pelatihan tenaga kerja mampu mendorong saya mencapai cita-cita yang selama ini saya inginkan				
08	Dengan mengikuti pelatihan tenaga kerja, saya yakin akan menjadi tenaga kerja yang handal dan profesional				
09	Saya tidak yakin, bahwa pelatihan tenaga kerja akan mendatangkan pekerjaan yang lebih baik				
10	Posisi pekerjaan selama ini yang saya inginkan tidak bisa terpenuhi dengan mengikuti pelatihan tenaga kerja				
11	Pelatihan tenaga kerja tidak bisa membuat saya menjadi tenaga kerja yang handal dan profesional				
12	Dengan kemahiran yang saya dapat dari pelatihan tenaga kerja akan mampu membantu				

	saya menjadi tenaga kerja yang lebih berprestasi memuaskan				
13	Dengan materi-materi yang saya dapatkan pada pelatihan tenaga kerja dapat membantu mencapai posisi kerja yang selama ini saya inginkan				
14	Banyak dari orang-orang yang telah berhasil dalam pekerjaan karena mengikuti pelatihan tenaga kerja, saya pasti akan bisa seperti mereka saat bekerja nanti				
15	Pelatihan tenaga kerja yang saya jalani tidak akan bisa membantu untuk berprestasi yang lebih memuaskan				
16	Posisi pekerjaan yang saya inginkan tidak akan bisa tercapai dengan mengikuti pelatihan tenaga kerja				
17	Pelatihan tenaga kerja mendorong saya untuk mendapatkan kerja yang lebih baik untuk menyambung hidup				
18	Saya yakin dengan pelatihan tenaga kerja dapat mendorong saya memenuhi keinginan dari orang tua saya				
19	Saya yakin dengan pelatihan tenaga kerja yang didapat akan mampu membuat saya mencapai prestasi kerja yang lebih baik nantinya				
20	Pelatihan tenaga kerja tidak bisa mendorong saya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik untuk menyambung hidup				
21	Dengan materi-materi yang didapatkan dari pelatihan tenaga kerja, tidak bisa mendorong saya untuk mendapatkan pekerjaan yang saya inginkan				
22	Pelatihan tenaga kerja dapat menjamin untuk mendapatkan pekerjaan lebih cepat				
23	Pelatihan tenaga kerja tidak menjamin untuk mendapatkan pekerjaan lebih cepat				
24	Pelatihan tenaga kerja tidak bisa menjadi patokan dalam memenuhi semua keinginan dari orang tua untuk mendapatkan pekerjaan				
25	Bagi saya pelatihan tenaga kerja adalah hal yang biasa dan tidak menjamin untuk mendapatkan pekerjaan				
26	Keterampilan yang didapatkan pada pelatihan tenaga kerja akan mampu membuat saya bertahan hidup				
27	Pembuktian diri untuk menjadi pekerja yang profesional telah bisa tercapai dengan aplikasi				

	materi-materi yang didapatkan dari pelatihan tenaga kerja				
28	Bertahan hidup tidak perlu adanya keterampilan yang didapatkan dari pelatihan tenaga kerja				
29	Materi-materi yang saya dapatkan dari pelatihan tenaga kerja, hanya sekedar ilustrasi				
30	Materi yang didapatkan dari pelatihan tenaga kerja hanya sebagai ilmu biasa yang tidak bisa dikembangkan				
31	Dalam mendapatkan kehidupan yang layak, saya harus mempunyai kemahiran yang didapatkan dari pelatihan tenaga kerja				
32	Pelatihan tenaga kerja dapat mendorong saya menjadi pengusaha yang sukses				
33	Bagi saya, pelatihan tenaga kerja adalah langkah awal untuk dapat menciptakan lapangan kerja baru				
34	Kemahiran yang saya dapatkan tidak dari pelatihan tenaga kerja, melainkan dari diri saya sendiri				
35	Keinginan saya menjadi pengusaha yang sukses kurang bisa tercapai dari pelatihan tenaga kerja				
36	Lapangan kerja baru tidak akan bisa terbentuk dari pelatihan tenaga kerja				

Terima Kasih

Blue Print Skala Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem		
			Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
1	Kognitif	Pengetahuan	1,15, 29 ,43	8,22,36, 50	8
		Pandangan	2 ,16,30,44	9,23, 37 ,51	8
		Keyakinan	3,17,31, 45	10,24,38,52	8
2	Afektif	Rasa Senang	4 ,18,32,46	11,25,39, 53	8
		Rasa Tidak Senang	5,19,33,47	12 ,26,40,54	8
3	Psikomotorik	Kecendrungan Menjadi Peserta Program Pelatihan Tenaga Kerja	6,20, 34 ,48	13, 27 ,41,55	8
		Kecendrungan Mengikuti Berbagai Pelatihan Tenaga Kerja	7,21,35, 49	14, 28 ,42,56	8
Jumlah			28	28	56

Blue Print Skala Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja (X) Yang Sahih Dan Setelah Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Aitem				Jlh
			Favorabel		Unfavorabel		
			Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1	Kognitif	Pengetahuan	1,15, 43	29	8,22,36	50	8
		Pandangan	16,30,	2	9,23,51	37	8

			44				
		Keyakinan	3,17, 31	45	10,24, 38,52	-	8
2	Afektif	Rasa Senang	18,32, 46	4	11,25, 39	53	8
		Rasa Tidak Senang	5,19, 33,47	-	26,40, 54	12	8
3	Psikomotorik	Kecendrungan Menjadi Peserta Program Pelatihan Tenaga Kerja	6,20, 48	34	13,41, 55	27	8
		Kecendrungan Mengikuti Berbagai Pelatihan Tenaga Kerja	7,21, 35	49	14,42, 56	28	8
Jumlah			22	6	22	6	53

Blue Print Skala Sikap Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja (X) Untuk Riset

No	Aspek	Indikator	Aitem		
			Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
1	Kognitif	Pengetahuan	1,12,35	6,19,29	6
		Pandangan	13,24,36	7,20,40	6
		Keyakinan	2,14,25	8,21,30,41	7
2	Afektif	Rasa Senang	15,26,37	9,22,31	6
		Rasa Tidak Senang	3,16,27,38	23,32,42	7
3	Psikomotorik	Kecendrungan Menjadi Peserta Program	4,17,39	10,33,43	6

		Pelatihan Tenaga Kerja			
		Kecendrungan Mengikuti Berbagai Pelatihan Tenaga Kerja	5,18,28	11,34,44	6
Jumlah			22	22	44

SKALA SIKAP TERHADAP PELATIHAN TENAGA KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Pelatihan tenaga kerja dapat membuat saya terampil				
2	Menurut saya pelatihan tenaga kerja perlu untuk membuat lebih berdisiplin				
3	Dengan mengikuti pelatihan tenaga kerja, saya yakin akan mampu menampilkan hasil maksimal dalam bekerja nantinya				
4	Saya selalu bersemangat setiap mengikuti pelatihan tenaga kerja.				
5	Materi-materi yang ada pada pelatihan tenaga kerja tidak bisa membuat saya menjadi terampil				
6	Dengan mengikuti pelatihan tenaga kerja saya akan mampu mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi				
7	Kemampuan saya sangat kurang, maka saya akan mengikuti setiap pelatihan tenaga kerja yang				

	diadakan				
8	Pelatihan tenaga kerja hanya sebagai syarat mendapatkan kerja saja				
9	Menurut saya, pelatihan kerja yang saya ikuti hanya sebagai mencari sertifikat saja				
10	Saya merasa tidak perlu mengikuti pelatihan tenaga kerja, karena hanya membuang-buang waktu				
11	Saya kurang bersemangat dalam mengikuti pelatihan tenaga kerja karena materinya sangat membosankan				
12	Saya yakin materi-materi yang diterima dalam pelatihan tenaga kerja akan membuat saya terampil				
13	Saya yakin pelatihan tenaga kerja tidak dapat membuat saya untuk berdisiplin				
14	Pelatihan tenaga kerja tidak perlu, karena saya sudah termasuk orang yang menguasai teknologi				
15	Program pelatihan tenaga kerja adalah tempat belajar efektif untuk mengasah bakat saya				
16	Saya pikir pelatihan tenaga kerja adalah waktu yang tepat untuk dapat lebih berkreasi lagi				
17	Dalam mengikuti pelatihan tenaga kerja, saya selalu bersungguh-sungguh untuk mendapatkan ilmu ketenagakerjaan				
18	Ketika mendapatkan tugas dari program pelatihan tenaga kerja maka dengan senang hati saya melaksanakannya				
19	Instruktur dalam pelatihan tenaga kerja tidak dapat membuat saya lebih mengerti mengenai jurusan yang saya ambil				

20	Dengan peralatan yang lengkap terdapat pada balai pelatihan tenaga kerja, akan mendukung saya menjadi orang yang dapat berguna bagi dunia kerja				
21	Program yang ditawarkan dalam pelatihan tenaga kerja menggugah saya untuk mengikuti setiap program yang ditawarkan				
22	Saya yakin, bahwa tanpa pelatihan tenaga kerja kurang membuat terampil				
23	Tanpa mengikuti pelatihan tenaga kerjapun saya merasa sudah lebih kreatif				
24	Pelatihan tenaga kerja merupakan waktu yang tepat untuk mencari teman baru saja				
25	Saya sering terlambat mengikuti pelatihan tenaga kerja setiap harinya				
26	Instruktur yang menyampaikan materi pada pelatihan tenaga kerja sangat membimbing kami untuk menjadi tenaga kerja yang berkualitas				
27	Tanpa mengikuti pelatihan tenaga kerja, saya akan mampu mendapatkan pekerjaan yang lebih baik				
28	Berbagai pelatihan tenaga kerja hanya akan menyita waktu aktivitas saya				
29	Bagi saya program pelatihan tenaga kerja sangat dibutuhkan, supaya dapat berkinerja lebih baik nantinya				
30	Menurut saya pelatihan tenaga kerja mampu membuat orang lain lebih menghargai waktu pada saat bekerja nantinya				
31	Saya selalu dapat memahami materi-materi yang terdapat pada pelatihan tenaga kerja				

32	Setiap materi yang saya dapatkan dalam pelatihan tenaga kerja menjadi acuan saya untuk mengetahui teknis kerja yang baik				
33	Kalau saya tidak mengerti, saya tidak suka bertanya mengenai materi yang sedang dipelajari				
34	Dengan Instruktur yang profesional pada balai pelatihan tenaga kerja, akan mampu membantu saya menjadi orang yang profesional sesuai dengan jurusan yang saya ambil				
35	Saya termasuk orang yang kurang kreatif, oleh karena itu berbagai program pelatihan tenaga kerja akan saya ikuti				
36	Pelatihan tenaga kerja hanya sekedar mengisi waktu luang saja bagi saya				
37	Menurut saya, pelatihan tenaga kerja tidak cocok bagi kemampuan saya				
38	Saya selalu sulit memahami materi-materi yang terdapat dalam pelatihan tenaga kerja				
39	Materi yang disampaikan dalam pelatihan tenaga kerja tidak dapat saya pahami sama sekali				
40	Setiap mengikuti pelatihan tenaga kerja, kalau ada materi yang tidak saya mengerti saya selalu bertanya				
41	Jika mengikuti pelatihan tenaga kerja akan membuat saya membuang waktu saja				
42	Saya lebih senang bersantai-santai daripada mengikuti pelatihan tenaga kerja				
43	Saya sangat perlu mengikuti pelatihan tenaga kerja, karena akan mampu menambah keilmuan saya				
44	Saya merasa kurang kreatif, oleh karena itu saya				

	mengikuti pelatihan tenaga kerja				
45	Saya akan mengikuti pelatihan tenaga kerja dengan serius dan akan belajar dengan baik				
46	Saya merasa Instruktur dalam pelatihan tenaga kerja sangat berkompeten di bidangnya				
47	Saya tidak bisa memahami materi-materi yang ada pada pelatihan tenaga kerja				
48	Dengan mengikuti pelatihan tenaga kerja akan membuat kemampuan saya menjadi bertambah				
49	Dengan mengikuti berbagai pelatihan tenaga kerja akan mampu membuat saya lebih berguna lagi di lingkungan pekerjaan				
50	Program-program yang ditawarkan dalam pelatihan tenaga kerja sudah bisa saya kuasai semuanya				
51	Saya melihat orang yang mengikuti pelatihan tenaga kerja kurang berdisiplin, maka saya tidak tertarik mengikuti pelatihan tenaga kerja				
52	Mengikuti pelatihan tenaga kerja hanya untuk orang-orang yang bodoh				
53	Saya merasa Instruktur dalam menyampaikan setiap materi selalu tidak sesuai dengan keinginan saya				
54	Saya selalu bisa memahami dan mengerti setiap materi-materi yang disampaikan dalam pelatihan tenaga kerja				
55	Saya yakin dengan kemampuan saya, oleh karena itu pelatihan tenaga kerja tidak perlu diikuti				
56	Tanpa mengikuti pelatihan tenaga kerja saya sudah merasa berguna di lingkungan pekerjaan				

PENGANTAR

Para peserta pelatihan yang saya hormati, perkenankanlah saya untuk menyita waktu dan perhatian anda sejenak untuk mengisi skala ini. Dalam skala ini kepada anda akan disajikan sejumlah pernyataan-pernyataan, bacalah dan pahami setiap pernyataan tersebut. Untuk itu, dengan segala hormat saya mohon bantuan anda untuk menjawab pernyataan-pernyataan ini. Tidak ada pendapat saudara yang salah, sepanjang pendapat yang diberikan menggambarkan kondisi, pikiran, dan perasaan anda yang sebenarnya. Semua keterangan yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya, ini semua dilakukan semata-mata hanya dipergunakan untuk data penelitian saja, tidak akan ada pengaruhnya dengan kehidupan anda selanjutnya. Pastikan tidak ada jawaban yang tertinggal.

Atas segala kesediaan, bantuan, dan waktu yang anda berikan, saya mengucapkan terima kasih.

PETUNJUK MENGERJAKAN

Berikut ini kepada anda akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah pernyataan tersebut, kemudian berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan kondisi anda. Pilihlah:

- SS** : Jika saudara **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut
S : Jika saudara **Setuju** dengan pernyataan tersebut
TS : Jika saudara **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut
STS : Jika saudara **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	<i>Dalam mengikuti pelatihan, saya tidak peduli dengan materi-materi yang disajikan</i>		X		

“ Selamat Mengerjakan “

Peneliti

Dyah Ananda

IDENTITAS SUBJEK

Nama / Inisial :

Jenis Kelamin :

Umur :

SKALA I

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Pelatihan tenaga kerja dapat membuat saya terampil				
2	Menurut saya pelatihan tenaga kerja perlu untuk membuat lebih bersemangat lagi dalam mendapatkan pekerjaan.				
3	Dengan mengikuti pelatihan tenaga kerja, saya yakin akan mampu menampilkan hasil maksimal dalam bekerja nantinya				
4	Saya selalu bersemangat setiap mengikuti pelatihan tenaga kerja.				
5	Keterampilan yang ada pada pelatihan tenaga kerja tidak bisa membuat saya menjadi terampil				
6	Dengan mengikuti pelatihan tenaga kerja saya akan mampu mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi				
7	Kemampuan saya sangat kurang, maka saya akan mengikuti setiap pelatihan tenaga kerja yang diadakan				
8	Pelatihan tenaga kerja hanya sebagai syarat mendapatkan kerja saja				
9	Bagi saya, pelatihan kerja yang saya ikuti hanya sekedar mencari sertifikat saja				
10	Saya merasa tidak perlu mengikuti pelatihan tenaga kerja, karena hanya membuang-buang waktu				
11	Saya kurang bersemangat dalam mengikuti pelatihan tenaga kerja karena materinya sangat membosankan				
12	Saya yakin materi-materi yang diterima dalam pelatihan tenaga kerja akan membuat saya terampil				

13	Saya yakin pelatihan tenaga kerja tidak dapat membuat saya untuk berdisiplin				
14	Pelatihan tenaga kerja tidak perlu, karena saya sudah termasuk orang yang menguasai teknologi				
15	Program pelatihan tenaga kerja adalah tempat belajar efektif untuk mengasah bakat saya				
16	Saya pikir pelatihan tenaga kerja adalah waktu yang tepat untuk dapat lebih berkreasi lagi				
17	Dalam mengikuti pelatihan tenaga kerja, saya selalu bersungguh-sungguh untuk mendapatkan ilmu ketenagakerjaan				
18	Ketika mendapatkan tugas dari program pelatihan tenaga kerja maka dengan senang hati saya melaksanakannya				
19	Instruktur dalam pelatihan tenaga kerja tidak dapat membuat saya lebih mengerti mengenai jurusan yang saya ambil				
20	Dengan peralatan yang lengkap terdapat pada balai pelatihan tenaga kerja, akan mendukung saya menjadi orang yang dapat berguna bagi dunia kerja				
21	Program yang ditawarkan dalam pelatihan tenaga kerja menggugah saya untuk mengikuti setiap program yang ditawarkan				
22	Saya yakin, bahwa tanpa pelatihan tenaga kerja kurang membuat terampil				
23	Tanpa mengikuti pelatihan tenaga kerja pun saya merasa sudah lebih kreatif				
24	Pelatihan tenaga kerja merupakan waktu yang tepat untuk mencari teman baru saja				
25	Saya sering terlambat mengikuti pelatihan tenaga kerja setiap harinya				
26	Instruktur yang menyampaikan materi pada pelatihan tenaga kerja sangat membimbing kami untuk menjadi tenaga kerja yang berkualitas				
27	Tanpa mengikuti pelatihan tenaga kerja, saya akan mampu mendapatkan pekerjaan yang lebih baik				
28	Berbagai pelatihan tenaga kerja hanya akan menyita waktu aktivitas saya				
29	Bagi saya program pelatihan tenaga kerja sangat dibutuhkan, supaya dapat berkinerja lebih baik nantinya				
30	Menurut saya pelatihan tenaga kerja mampu				

	membuat orang lain lebih menghargai waktu pada saat bekerja nantinya				
31	Saya selalu dapat memahami materi-materi yang terdapat pada pelatihan tenaga kerja				
32	Setiap materi yang saya dapatkan dalam pelatihan tenaga kerja menjadi acuan saya untuk mengetahui teknis kerja yang baik				
33	Kalau saya tidak mengerti, saya tidak suka bertanya mengenai materi yang sedang dipelajari				
34	Dengan Instruktur yang profesional pada balai pelatihan tenaga kerja, akan mampu membantu saya menjadi orang yang profesional sesuai dengan jurusan yang saya ambil				
35	Saya termasuk orang yang kurang kreatif, oleh karena itu berbagai program pelatihan tenaga kerja akan saya ikuti				
36	Pelatihan tenaga kerja hanya sekedar mengisi waktu luang saja bagi saya				
37	Menurut saya, pelatihan tenaga kerja tidak cocok bagi kemampuan saya				
38	Saya selalu sulit memahami materi-materi yang terdapat dalam pelatihan tenaga kerja				
39	Materi yang disampaikan dalam pelatihan tenaga kerja tidak dapat saya pahami sama sekali				
40	Setiap mengikuti pelatihan tenaga kerja, kalau ada materi yang tidak saya mengerti saya selalu bertanya				
41	Jika mengikuti pelatihan tenaga kerja akan membuat saya membuang waktu saja				
42	Saya lebih senang bersantai-santai daripada mengikuti pelatihan tenaga kerja				
43	Saya sangat perlu mengikuti pelatihan tenaga kerja, karena akan mampu menambah keilmuan saya				
44	Saya merasa kurang kreatif, oleh karena itu saya mengikuti pelatihan tenaga kerja				
45	Saya akan mengikuti pelatihan tenaga kerja dengan serius dan akan belajar dengan baik				
46	Saya merasa Instruktur dalam pelatihan tenaga kerja sangat berkompeten di bidangnya				
47	Saya tidak bisa memahami materi-materi yang ada pada pelatihan tenaga kerja				
48	Dengan mengikuti pelatihan tenaga kerja akan membuat kemampuan saya menjadi bertambah				
49	Dengan mengikuti berbagai pelatihan tenaga				

	kerja akan mampu membuat saya lebih berguna lagi di lingkungan pekerjaan				
50	Program-program yang ditawarkan dalam pelatihan tenaga kerja sudah bisa saya kuasai semuanya				
51	Saya melihat orang yang mengikuti pelatihan tenaga kerja kurang berdisiplin, maka saya tidak tertarik mengikuti pelatihan tenaga kerja				
52	Mengikuti pelatihan tenaga kerja hanya untuk orang-orang yang bodoh				
53	Saya merasa Instruktur dalam menyampaikan setiap materi selalu tidak sesuai dengan keinginan saya				
54	Saya selalu bisa memahami dan mengerti setiap materi-materi yang disampaikan dalam pelatihan tenaga kerja				
55	Saya yakin dengan kemampuan saya, oleh karena itu pelatihan tenaga kerja tidak perlu diikuti				
56	Tanpa mengikuti pelatihan tenaga kerja saya sudah merasa berguna di lingkungan pekerjaan				

SKALA II

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
01	Saya yakin dengan mengikuti pelatihan tenaga kerja, akan mampu menjadikan hidup lebih baik				
02	Pelatihan tenaga kerja akan mampu membuat saya mendapatkan pekerjaan yang diinginkan				
03	Saya ingin membuktikan bahwa pelatihan tenaga kerja akan mampu menjadi modal dalam mendapatkan pekerjaan yang lebih baik				
04	Hidup saya sudah cukup berhasil tanpa pelatihan tenaga kerja				
05	Pelatihan tenaga kerja tidak akan mampu membuat saya mendapatkan pekerjaan yang lebih baik				
06	Pelatihan tenaga kerja tidak akan bisa membuat saya lebih baik dalam lingkungan pekerjaan				
07	Pelatihan tenaga kerja dapat menjamin saya mendapatkan pekerjaan dan gaji yang lebih besar				
08	Pelatihan tenaga kerja mampu mendorong saya mencapai cita-cita yang selama ini saya inginkan				
09	Dengan mengikuti pelatihan tenaga kerja, saya yakin akan menjadi tenaga kerja yang handal dan profesional				
10	Saya tidak yakin, bahwa pelatihan tenaga kerja akan mendatangkan pekerjaan yang lebih baik				
11	Posisi pekerjaan selama ini yang saya inginkan tidak bisa terpenuhi dengan mengikuti pelatihan tenaga kerja				
12	Pelatihan tenaga kerja tidak bisa membuat saya menjadi tenaga kerja yang handal dan profesional				
13	Dengan kemahiran yang saya dapat dari pelatihan tenaga kerja akan mampu membantu saya menjadi tenaga kerja yang lebih berprestasi memuaskan				
14	Dengan materi-materi yang saya dapatkan pada pelatihan tenaga kerja dapat membantu mencapai posisi kerja yang selama ini saya inginkan				

15	Banyak dari orang-orang yang telah berhasil dalam pekerjaan karena mengikuti pelatihan tenaga kerja, saya pasti akan bisa seperti mereka saat bekerja nanti				
16	Pelatihan tenaga kerja yang saya jalani tidak akan bisa membantu untuk berprestasi yang lebih memuaskan				
17	Saya kurang percaya apabila pelatihan tenaga kerja bisa menjadi acuan mendapatkan semua keinginan dalam lingkungan pekerjaan				
18	Posisi pekerjaan yang saya inginkan tidak akan bisa tercapai dengan mengikuti pelatihan tenaga kerja				
19	Pelatihan tenaga kerja mendorong saya untuk mendapatkan kerja yang lebih baik untuk menyambung hidup				
20	Saya yakin dengan pelatihan tenaga kerja dapat mendorong saya memenuhi keinginan dari orang tua saya				
21	Saya yakin dengan pelatihan tenaga kerja yang didapat akan mampu membuat saya mencapai prestasi kerja yang lebih baik nantinya				
22	Pelatihan tenaga kerja tidak bisa mendorong saya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik untuk menyambung hidup				
23	Dengan materi-materi yang didapatkan dari pelatihan tenaga kerja, tidak bisa mendorong saya untuk mendapatkan pekerjaan yang saya inginkan				
24	Saya kurang yakin dengan kemampuan dan skill yang saya dapatkan dari pelatihan tenaga kerja				
25	Pekerjaan yang saya inginkan akan lebih cepat tercapai karena adanya bekal ilmu dari pelatihan tenaga kerja				
26	Pelatihan tenaga kerja dapat menjamin untuk mendapatkan pekerjaan lebih cepat				
27	Bagi saya pelatihan tenaga kerja adalah hal yang sangat penting dalam mendapatkan posisi pekerjaan yang lebih tinggi				
28	Pelatihan tenaga kerja tidak menjamin untuk mendapatkan pekerjaan lebih cepat				
29	Pelatihan tenaga kerja tidak bisa menjadi patokan dalam memenuhi semua keinginan dari orang tua untuk mendapatkan pekerjaan				
30	Bagi saya pelatihan tenaga kerja adalah hal yang biasa dan tidak menjamin untuk mendapatkan				

	pekerjaan				
31	Keterampilan yang didapatkan pada pelatihan tenaga kerja akan mampu membuat saya bertahan hidup				
32	Materi-materi yang saya dapatkan dari pelatihan tenaga kerja mendorong saya menciptakan suatu pekerjaan				
33	Pembuktian diri untuk menjadi pekerja yang professional telah bisa tercapai dengan aplikasi materi-materi yang didapatkan dari pelatihan tenaga kerja				
34	Bertahan hidup tidak perlu adanya keterampilan yang didapatkan dari pelatihan tenaga kerja				
35	Materi-materi yang saya dapatkan dari pelatihan tenaga kerja, hanya sekedar ilustrasi				
36	Materi yang didapatkan dari pelatihan tenaga kerja hanya sebagai ilmu biasa yang tidak bisa dikembangkan				
37	Dalam mendapatkan kehidupan yang layak, saya harus mempunyai kemahiran yang didapatkan dari pelatihan tenaga kerja				
38	Pelatihan tenaga kerja dapat mendorong saya menjadi pengusaha yang sukses				
39	Bagi saya, pelatihan tenaga kerja adalah langkah awal untuk dapat menciptakan lapangan kerja baru				
40	Kemahiran yang saya dapatkan tidak dari pelatihan tenaga kerja, melainkan dari diri saya sendiri				
41	Keinginan saya menjadi pengusaha yang sukses kurang bisa tercapai dari pelatihan tenaga kerja				
42	Lapangan kerja baru tidak akan bisa terbentuk dari pelatihan tenaga kerja				

Terima Kasih